

UNIVERSIDAD COMPLUTENSE DE MADRID
FACULTAD DE CIENCIAS POLÍTICAS Y SOCIOLOGÍA



TESIS DOCTORAL

**Artesanía teatral: modelos de creación, organización y
condiciones sociolaborales desplegadas en el panorama
teatral madrileño**

MEMORIA PARA OPTAR AL GRADO DE DOCTOR

PRESENTADA POR

Stribor Kuric Kardelis

DIRECTORES

Juan José Castillo Alonso
Pablo López Calle

Madrid

TESIS DOCTORAL

UNIVERSIDAD COMPLUTENSE DE MADRID
FACULTAD DE CIENCIAS POLÍTICAS Y SOCIOLOGÍA
PROGRAMA DE DOCTORADO EN SOCIOLOGÍA Y ANTROPOLOGÍA (2014-2019)

Directores:

JUAN JOSÉ CASTILLO ALONSO
PABLO LÓPEZ CALLE



ARTESANÍA TEATRAL:

**MODELOS DE CREACIÓN, ORGANIZACIÓN Y CONDICIONES SOCIOLABORALES
DESPLEGADAS EN EL PANORAMA TEATRAL MADRILEÑO**

STRIBOR KURIC KARDELIS

Madrid, 2019



U N I V E R S I D A D
COMPLUTENSE
M A D R I D

DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y ORIGINALIDAD DE LA TESIS PRESENTADA PARA OBTENER EL TÍTULO DE DOCTOR

D./Dña. Stribor Kuric Kardelis,
estudiante en el Programa de Doctorado de Sociología y Antropología,
de la Facultad de Ciencias Políticas y Sociología de la Universidad Complutense de
Madrid, como autor/a de la tesis presentada para la obtención del título de Doctor y
titulada:

Artesanía Teatral: Modelos de creación, organización y condiciones sociolaborales desplegadas en el panorama teatral madrileño

y dirigida por: Juan José Castillo Alonso y Pablo López Calle

DECLARO QUE:

La tesis es una obra original que no infringe los derechos de propiedad intelectual ni los derechos de propiedad industrial u otros, de acuerdo con el ordenamiento jurídico vigente, en particular, la Ley de Propiedad Intelectual (R.D. legislativo 1/1996, de 12 de abril, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Propiedad Intelectual, modificado por la Ley 2/2019, de 1 de marzo, regularizando, aclarando y armonizando las disposiciones legales vigentes sobre la materia), en particular, las disposiciones referidas al derecho de cita.

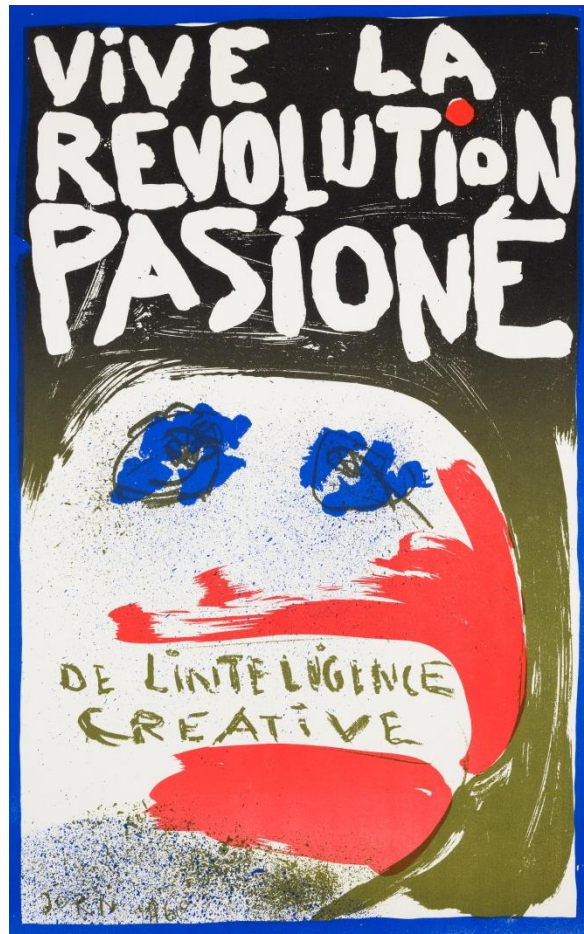
Del mismo modo, asumo frente a la Universidad cualquier responsabilidad que pudiera derivarse de la autoría o falta de originalidad del contenido de la tesis presentada de conformidad con el ordenamiento jurídico vigente.

En Madrid, a 25 de junio de 2019

**KURIC
KARDELIS
STRIBOR -
Fdo.: 53793236P**

Firmado digitalmente por KURIC
KARDELIS STRIBOR - 53793236P
Nombre de reconocimiento (DN):
c=ES,
serialNumber=IDCES-53793236P,
givenName=STRIBOR, sn=KURIC
KARDELIS, cn=KURIC KARDELIS
STRIBOR - 53793236P
Fecha: 2019.09.10 15:40:23
+02'00'

Esta DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y ORIGINALIDAD debe ser insertada en
la primera página de la tesis presentada para la obtención del título de Doctor.



Asger Jorn - Vive la Révolution Passionné - 1968

"Let your own discretion be your tutor: suit the action to the word, the word to the action; with this special o'erstep not the modesty of nature: for anything so overdone is from the purpose of playing, whose end, both at the first and now, was and is, to hold, as 'twere, the mirror up to nature; to show virtue her own feature, scorn her own image, and the very age and body of the time his form and pressure. Now this overdone, or come tardy off, though it make the unskilful laugh, cannot but make the judicious grieve; the censure of the which one must in your allowance o'erweigh a whole theatre of others."

(Monólogo de Hamlet a los actores, Acto III, Escena 2)

ÍNDICE

Agradecimientos	11
English Abstract.....	13
Resumen.....	15
 INTRODUCTION	 18
 METODOLOGÍA	 24
 1. RAÍCES Y TRASTIENDA DE LA INVESTIGACIÓN	 25
1.1 Raíces académicas de la investigación.....	25
1.2 Raíces personales y práctica autoreflexiva de la investigación	27
1.3 Escasez de referentes empíricos: interdisciplinariedad como respuesta	28
2. TIPO DE DISEÑO Y ESTRATEGIA METODOLÓGICA.....	32
2.1 Plan de construcción de la información.....	33
2.2 Estrategia y técnicas desplegadas.....	35
3. PLAN DE OBTENCIÓN DE LA INFORMACIÓN	41
3.1 Primera fase del trabajo de campo.....	41
3.2 Segunda fase del trabajo de campo.....	44
3.3 Estudios de caso etnográficos.....	50
 BLOQUE I: CONTEXTO ECONÓMICO, POLÍTICO Y LABORAL: EL TEATRO COMO INDUSTRIA .	 57
 1. CONTEXTO GENERAL DEL TRABAJO	 58
2. EL TEATRO COMO INDUSTRIA EN UN CONTEXTO LABORAL POSFORDISTA	61
2.1 La figura del emprendedor cultural	65
2.2 Tamaño e impacto de las ICC.....	67
2.3 El caso del teatro.....	69
3. HISTORIA DEL TEATRO EN ESPAÑA DESDE EL FRANQUISMO	74
4. FINANCIACIÓN, PRODUCCIÓN Y DISTRIBUCIÓN	79
4.1 Modelos de financiación y tipos de ingresos	80
4.2 Plataformas de producción	84
4.3 Espacios de exhibición	88

5. EL TEATRO EN CRISIS: EVOLUCIÓN Y TRANSFORMACIONES DESDE 2008	95
5.1 Indicadores del gasto público en cultura	97
5.1.1 Gasto en “cultura” por tipo de administración (2004-2016).....	97
5.1.2 Gasto liquidado en “artes plásticas y escénicas”, “artes escénicas” y “teatro” por tipo de administración (2004-2016).....	99
5.2 Desatención de la cultura por parte de la administración.....	104
5.2.1 Relación con los tres niveles administrativos	104
5.2.2 El IVA cultural como emblema de la desatención a las ICC	108
5.3 Indicadores sobre la evolución del sector teatral	110
5.3.1 Funciones, espectadores/as y recaudación	111
5.3.2 Compañías de teatro, alumnado y espacios escénicos en la Comunidad de Madrid	113
6. NUEVAS ESTRATEGIAS DE PROGRAMACIÓN, PRODUCCIÓN Y FINANCIACIÓN.....	114
6.1 Cambios en la gestión de la programación	114
6.2 Del caché a la taquilla y nuevas estrategias de producción.....	118
7. BREVE RESUMEN	121
 BLOQUE II: ARTESANÍA TEATRAL	 123
1. DEFINICIÓN Y JUSTIFICACIÓN.....	124
1.1 ¿Qué es la práctica artesana?	124
1.2 Arte, Artesanía y Trabajo	126
1.3 ¿Qué es la Artesanía Teatral?	129
2. BUSCANDO LA AUTONOMÍA CREATIVA	134
2.1 El taller artesano y la compañía teatral: organización de tareas.....	134
2.2 Buscando autonomía: muchas tareas y pocas personas	140
2.3 Disponibilidad de espacios y material.....	146
3. INICIOS DE UN PROYECTO TEATRAL.....	148
3.1 La figura del emprendedor cultural en el teatro	148
3.2 Estrategias y dinámica de grupos	151
3.3 Motivaciones que llevan a escoger una obra	156
4. RETRIBUCIÓN SIMBÓLICA	158
4.1 El teatro como acto político.....	163
4.2 Realizar un proyecto artístico propio.....	166
4.3 Evitando la monotonía	168
4.4 Grupos humanos generados	169

4.5 Catarsis, Conmoción Colectiva y Elevación Personal	172
4.6 Reconocimiento y Reputación	174
5. VOCACIÓN	176
6. EFECTOS POSITIVOS DE LA ARTESANÍA	180
6.1 Estabilidad y autosuficiencia para generar un proyecto artístico	181
6.2 Trabajo en equipo, colaboraciones y compromiso con el trabajo.....	182
6.3 Efervescencia creativa	185
6.4 Innovación: Teatro Independiente, Alternativo, Off	188
7. EFECTOS NEGATIVOS DE LA ARTESANÍA	191
7.1 Saturación de la oferta y desatención institucional.....	191
7.2 Amateurización/Desprofesionalización	194
7.3 Ilegalidades	200
7.3.1 Formas de ilegalidad en compañías.....	200
7.3.2 Formas de ilegalidad en salas	202
7.3.3 Formas de ilegalidad en relación al Convenio Colectivo	203
7.3.4 Discursos valorando prácticas ilegales	208
8. BREVE RESUMEN	210
 BLOQUE III: DESPLEGANDO EL TRABAJO TEATRAL	 213
1. DESCRIPCIÓN DEL TRABAJO TEATRAL	214
1.1 Etapas y jornadas en la producción de un espectáculo teatral	214
1.1.1 Etapa de pre-producción	215
1.1.2 Etapa de producción	217
1.1.3 Estreno y etapa de post-producción.....	221
1.2 Procesos de creación colectiva	228
2. RELACIONES SOCIALES LABORALES.....	229
2.1 Dinámicas de sociabilidad entre actores y actrices: intenso y efímero	230
2.2 Mecanismos de acceso y desarrollo del empleo actoral	236
2.2.1 Capital social y acceso al empleo.....	238
2.2.2 Capital social y desarrollo de la carrera profesional.....	241
2.2.3 Autopromoción y redes sociales digitales	246
2.3 Vínculos y capital social en la artesanía teatral: ejemplos etnográficos	250
3. PRECARIEDAD LABORAL Y TEATRO	257
3.1 Precariedad y vocación/motivación.....	260

3.2 Precariedad estructural: el riesgo como forma de vida.....	262
3.2.1 Modelos de producción basados en proyectos	263
3.2.2 Factores que influyen en el grado de flexibilidad	266
3.2.3 Respuestas individuales ante la flexibilidad y la intermitencia	269
3.3 Precariedad económica	271
3.3.1 Elementos estructurales de la precariedad económica	271
3.3.2 Sexo y Edad como ejes de la precariedad económica	275
3.3.3 Diferencias salariales en función de las fuentes de ingresos y las formas de financiación.....	280
3.3.4 Reparto de “beneficios” en compañías de artesanía teatral.....	283
3.3.5 El sueño de los ensayos remunerados.....	285
3.4 Pluriempleo e intensificación laboral	286
3.4.1 Pluriempleo en trabajo no artístico	288
3.4.2 Pluriempleo en trabajo artístico pero no teatral	290
3.4.3 Pluriempleo en el sector teatral	293
3.4.4 Ejemplos de horarios y jornadas precarias	297
3.5 Problemas en los sistemas de asistencia social en el sector teatral	298
3.6 Acción sindical en el sector	303
3.6.1 Sindicatos en las Industrias Culturales y Creativas	303
3.6.2 La Unión de Actores de Madrid	307
4. BREVE RESUMEN	312
 BLOQUE IV: CUERPO DRAMÁTICO	 315
1. CUERPO DRAMÁTICO: UN CONSTRUCTO MULTIDIMENSIONAL.....	316
2. ARTESANÍA EMOCIONAL	318
2.1 Trabajo emocional y gestión privilegiada de emociones	321
2.2 Formación emocional en arte dramático.....	326
2.2.1 Inmersión: Stanislavski, Strasberg	327
2.2.2 Distanciamiento: Brecht, Meyerhold	328
2.2.3 Auto-Expresión: Grotowski, Brook, Schechner, Barba	329
2.3 Artesanía emocional en directo	330
3. CUERPO MARCADO: CAPITAL CORPORAL Y TRABAJO AESTÉTICO	334
3.1 Personajes y perfiles: cuerpo social	339
3.2 Imagen corporal: identidad y belleza.....	346
3.3 Capital corporal y envejecimiento	351

3.4 El desnudo como signo escénico	355
4. ARTESANÍA CORPORAL.....	360
4.1 Acumular habilidades en el cuerpo	363
4.2 Técnicas reflexivas del cuerpo	366
4.3 Pedagogías del cuerpo	368
4.4 La posición del talento	372
4.5 Ejemplos de técnicas reflexivas del cuerpo dramático.....	375
4.5.1 Conciencia y modificación corporal	376
4.5.2 Moldear el cuerpo físico	379
4.5.3 Mantenimiento del cuerpo.....	381
4.5.4 Ritmos, Tiempos, Disciplina	382
4.5.5 Interacción con espacio y objetos	383
4.5.6 Control y técnica de la voz	385
4.5.7 Presencia y cuerpo afectivo	387
5. BREVE RESUMEN	392
 BLOQUE V: INVASIÓN DEL TRABAJO EN LA VIDA.....	 395
1. LOS ÁMBITOS DE LA VIDA	396
2. INVASIÓN DEL TRABAJO A LA FAMILIA	399
2.1 Conciliación entre el trabajo teatral y la familia	399
2.1.1 Conciliación y precariedad económica	400
2.1.2 Conciliación ligada a tiempos y estrategias de movilidad flexibles	404
2.2 Conciliación y perspectiva de género	407
2.2.1 Conciliación y embarazo	415
2.2.2 Maternidades y Paternidades.....	418
3. IDENTIDAD PROFESIONAL: TRABAJO ACTORAL COMO EJE CENTRAL DE LA VIDA.....	421
3.1 Sujeto, Individuo, Subjetividad e Identidad	422
3.2 Identidad y Trabajo	425
3.2.1 Estatus: Estereotipos e Interpelaciones	428
3.2.1.1 Principales estereotipos negativos: prejuicios	431
3.2.1.2 Principales estereotipos positivos	435
3.2.2 Implicación	438
3.2.2.1 Vocación y experiencia profesional como ejes de la implicación.....	438
3.2.2.2 Pluriempleo e identidades profesionales múltiples	441

3.2.3 Valoración	444
3.2.3.1 Desarrollo de la empatía y comprensión del mundo	446
3.2.3.2 Autoconocimiento y Autoconciencia.....	450
3.2.3.3 Efectos terapéuticos del trabajo actoral	453
4. HOMOFILIA OCUPACIONAL.....	456
4.1 Coordinación: tiempos y espacios comunes.....	458
4.2 Cultura Organizacional compartida	463
4.3 Competitividad, envidia, celos y autoestima en grupos homofílicos	468
5. BREVE RESUMEN	474
CONCLUSIONS.....	478
1. MAIN CONCLUSIONS	479
1.2 Critical Theory: Precariousness as a structural element.....	479
1.2 Governmentality Theory: The incorporated neoliberal discourse	483
1.3 Liberal-Democratic Theory: The ability to choose as a solution	486
2. PATHS TO EXPLORE	488
3. FINAL THOUGHTS	491
BIBLIOGRAFÍA	494
ANEXOS.....	531
ANEXO 1: Guion de entrevista a informantes clave	531
ANEXO 2: Árboles conceptuales de la 1ª fase de entrevistas.....	535
2.1 Códigos de descripción del sector:	535
2.2 Códigos sobre propuestas de cambio y recomendaciones del sector.....	536
ANEXO 3: Guion para entrevistas a actores y actrices.....	537
ANEXO 4: Árboles conceptuales de la 2ª fase de entrevistas.....	538
4.1 Biografía Laboral	538
4.2 Artesanía Teatral.....	539
4.3 Política Cultural.....	539
4.4 Descripción del Trabajo	540
4.5 Precariedad Laboral	540
4.6 Relaciones Sociales	541

4.7 Conciliación familiar-laboral	541
4.8 Cuerpo Dramático	542
4.9 Desigualdad y abuso de poder	542
4.10 Construcción de la identidad profesional	543
ANEXO 5: TABLAS SOBRE ANÁLISIS CUANTITATIVOS DEL SECTOR TEATRAL	544
5.1 indicadores del gasto público en cultura	544
5.2 Indicadores sobre la evolución del panorama teatral en la Comunidad de Madrid (2003-2017)	546

Agradecimientos

Gracias a todas las personas que me han acompañado, en mayor o menor medida, a lo largo del camino. Profesionales del sector teatral, amistades, familiares y compañeros y compañeras de la academia y de piso. Esta Tesis no hubiera sido posible sin el apoyo que he ido recibiendo en estos últimos cinco años.

Para empezar, quiero mostrar mi profundo agradecimiento a Juanjo Castillo y a Pablo López Calle, mis directores de tesis, por haber confiado desde el principio en el proyecto y en su potencial y brindarme con una ayuda inestimable en momentos de indecisión y frente a cualquier impedimento administrativo.

En el desarrollo de la tesis he podido colaborar y aprender en tres equipos de investigación que han sido fundamentales tanto en mi desarrollo profesional como personal, por las experiencias, el aprendizaje y los vínculos, por eso, quiero agradecer a los compañeros y compañeras del equipo de Charles Babbage en Ciencias Sociales del Trabajo: Paloma Candela, Josefina Piñón, Andrés de las Alas, Aurora Galán, Julio Fernández y especialmente a María José Díaz y a Paloma Moré, por poder seguir su ejemplo; al equipo de Mujeres en Mundos de Hombres: Empar Aguado, Esmeralda Ballesteros, Ana Belén Fernández, Elisa García, Marta Ibáñez, Mar Maira y Claudia Narocki; y al equipo de Desbordes Investigación Social: Vero Francés, Andrea Gálvez, Alberto Izquierdo, Cristian Marano, Noe Laforgue, Osvaldo Matos, Sandra Carmona, Bea Redondo y Ana Rubio. También quiero agradecer a las y los conformantes del Colectivo Comprensionistas y del Aula Laboratorio de Teatro Social: Irene Pastor, Cristina Pastor, Rubi Alonso, Carmen Arenas, Giuseppe Palatrasio y, de nuevo, María José y Pablo, que me han enseñado nuevas intersecciones entre el teatro y la sociología.

Durante mi formación realicé estancias en dos instituciones académicas extranjeras que también han contribuido enormemente en mi trabajo y me han permitido fraguar vínculos personales que valoro profundamente. De la primera estancia, en la Universidad de Leeds, quiero destacar mi agradecimiento a David Hesmondhalgh, referente internacional sobre la investigación en cultura que ha sido crucial en el desarrollo de mi investigación; y también a Mar, por acogerme. De mi segunda estancia, en la Universidad Federico II de Nápoles, agradezco, en primer lugar, a Giancarlo Ragozzini por aceptar mi propuesta y por enseñarme un nuevo enfoque sobre el análisis del panorama teatral, a todo el departamento de Ciencia Política por hacerme sentir como en casa y especialmente a Vladimir, Samuela, Paolo, Francesco y Lucio, por ser mis guías.

No pueden faltar en estas líneas mis compañeros y compañeras de la UCM. Al terminar esta tesis también siento que se cierra, o por lo menos transforma, una etapa en la facultad, un período que empezó prácticamente con mi llegada a Madrid hace casi diez años. Me considero extremadamente afortunado de haber podido compartir todo este tiempo con personas que me han hecho crecer en lo profesional pero, sobre todo, en lo humano, hasta convertirme en lo que soy. Para no extenderme demasiado, me centraré en esta última etapa destacando mi agradecimiento, por haber compartido las vicisitudes del doctorado dentro y fuera de la facultad, a David, Ale, Dani, Viki y Charlie.

Tampoco puedo dejar de mostrar mi agradecimiento, por su implicación y aportaciones facilitadas generosamente, a las personas que representaban el discurso de las principales instituciones del panorama teatral, a los actores y a las actrices y a demás profesionales del

teatro que han participado en esta investigación. Sin su experiencia profesional, sus trayectorias vitales y sus impresiones estas páginas quedarían en blanco. Especialmente quiero agradecer a BisturíEnMano, a Arturo y a Darío, por abrirme las puertas y escucharme hablar de este tema desde hace ya años.

Por último, quiero terminar esta carta de amor y agradecimiento refiriéndome a mi hermano y a mis padres. Porque el Teatro de la Resistencia ha sido la primera y principal inspiración para hacer este trabajo, por la paciente y minuciosa tarea de edición, por sus incalculables consejos y por su permanente apoyo.

A todos y a todas, GRACIAS.

English Abstract

This research explores the political and economic context in which theatre is created in the city of Madrid, the organization and production strategies implemented by theatre companies and the working conditions and subjective experiences of actors and actresses in the field. Even though creative sectors are frequently argued to be one of the main motors for growth and development in contemporary economies, on the base of innovation and flexibility, creative work is characterised by low wages and precarious work conditions. Understanding the particularities of theatre work can help reframe this contradiction and improve the workers' conditions and value, not only in theatre work but also in other creative and not creative sectors with shared characteristics. From this perspective, the main question is to set up a conceptual and practical framework from which to analyse this type of productive sectors.

The research was carried out following a qualitative methodology based on 45 in-depth interviews and a process of participant observation and worker's shadowing in two case studies. The participants interviewed were 14 key informants of the theatrical landscape in Madrid and 31 actors and actresses with different levels of experience and positions in the field, some of them also managed theatre companies. The results were obtained following the basic principles of Grounded Theory, looking to generate theoretical propositions based on empirical data. The ethnographic case studies are based on intermittent and retrospective observations carried out in two theatre companies, one with more than 25 years of experience and the other one with less than 5, aiming to serve as a complementary data source and to clarify some reflections generated from the interviews.

The study starts by contemplating the ways in which theatre fits, or doesn't fit, into the notion of Creative and Cultural Industries (CCI), a concept used to encompass all sectors where creativity is at the core of the production process under similar legislation and regulation. However, the notion of an industry implies the systematization and rationalization of a production process and this enters in direct conflict with the need for creative autonomy in the artistic field. The politics of cultural work tend to assume that the art-commerce relationship can be articulated thru the figure of the cultural entrepreneur, as self-managed micro-enterprises whose employability depends on the individualized actions of the entrepreneur itself. Instead of adopting this notion, in the case of theatre I developed the construct of "dramatic craftsmanship", which allows us to describe with more accuracy the reality of the sector. Theatre is inherently a group activity, and the idea of dramatic craftsmanship represents this aspect of a theatre company as a collective endeavour without leaving out the entrepreneurial and individual aspect of theatre work. The focus on craft also helps understanding the weight of vocation and intrinsic motivation to do the work and enlightens the constant frictions between a labour force who retains control over the methods and knowledge necessary to create theatre and the structural elements of an industrial context. The structural elements in this case are mainly a project based model of production, which enhances intermittence and flexibility and, thus, uncertainty and instability; and the informality in the recruitment processes and the labour organization in the companies, elements that place social capital at the heart of access and professional development and have a huge influence over gender and age based stratification and discrimination. All in all, over-exploitation and poor working conditions are the normal state of theatre workers. Furthermore, this workers often incorporate the discourse of entrepreneurship as the only way to manage themselves in the market and obtain self-fulfilment. There is also a descriptive component in the thesis based on

a thorough delineation of the stages in every theatre creation, including the previous planning and the aftermath of the production process. This portrait allows us to understand where, when and how theatre work is materialized.

Focusing on the most individualized aspect of theatre work, the performance in itself, once more I conceived a new term: the “dramatic body”, to analyse it. Theatre actors and actresses are inevitably craft workers whose raw material is their own body, inscribed with a particular habitus, a number of abilities and socially significant symbols. Breaking with Cartesian dualism, the ability to manage emotions and the incorporation of reflexive body techniques are inscribed in the dramatic body thru experience in the trade and pedagogical approaches to the body. Also, talent is a necessary element in any analysis of artistic occupations. I will explore the different approaches and schools existing in the performing arts to comprehend how the possibility to express characters, events and conflicts on stage is created. I will also include an analysis of the physical body of actors and actresses as a recipient of socially significant symbols thru the notion of the marked body. Based on this aspect of the performer’s work, variables such as age, sex and the traditional canons of beauty can affect directly over the access to work and professional development. This detailed depiction of the performer’s occupation, along with the previous description of the labour organization in a theatre company – depicting elements such as time management, mobility, income, etc. – allows us to explore to what extent theatre work, and especially performance, is central in the lives of the people who carry it out. The study will analyse: the work and family balance dynamic, keeping in mind the fact that this cannot be two separate spheres and integrating a gender perspective; the configuration of a professional identity, a concept of the “self” oriented and based on the labour experience and defined by the status generated by the occupation, the implication of the labour force with it and the way workers value the trade; lastly, the effect of work experiences over social relationships, with a clear tendency towards homophily in social networks. In general terms, we can say that theatre work – focusing on actors, actresses and the people responsible for managing a dramatic craftsmanship company – permeates in practically all the aspects of the workers’ subjectivity.

To sum up, the research articulates an analysis of the theatrical event, the context in which it is created and the subjective experiences of the performers who integrate it. Theatre is an artistic endeavour examined by very few researchers and this thesis seeks to fill that gap. Creating the basis for future research and promoting a coordinated cultural policy that can take into account the particularities of the sector is a key step to reduce precariousness and promote a stable and quality driven model for theatre creation.

Resumen

La investigación explora el contexto político y económico en el que se crea teatro en la ciudad de Madrid, las estrategias organizativas y productivas implementadas por compañías de teatro, y las condiciones laborales y experiencias subjetivas de actores y actrices sobre el terreno. Aunque los sectores creativos se identifiquen frecuentemente como uno de los principales motores de crecimiento y desarrollo de las economías contemporáneas, basándose en la innovación y la flexibilidad que les distingue, el trabajo creativo se caracteriza por salarios bajos y condiciones laborales precarias. Comprender las particularidades del trabajo teatral permite replantear esta contradicción y mejorar las condiciones y el valor de la fuerza de trabajo, no solo en el sector teatral sino también en otros sectores, creativos y no creativos, que cuentan con rasgos compartidos con el teatro. Desde esta perspectiva, la principal línea de la investigación busca desarrollar un marco conceptual y práctico desde el cual analizar este tipo de sectores productivos.

La aproximación metodológica ha seguido un planteamiento cualitativo basado en 45 entrevistas en profundidad y un proceso de observación participante basado en el seguimiento de la fuerza de trabajo en dos estudios de caso. Los participantes en la fase de entrevistas fueron 14 informantes clave en el panorama teatral madrileño y 31 actores y actrices con diferente niveles de experiencia y posiciones sobre el terreno, algunos también gestionaban compañías de teatro. Los resultados se han ido obteniendo mediante las bases de la Teoría Fundamentada, buscando generar proposiciones teóricas a través de datos empíricos. Los estudios de caso etnográficos se han basado en observaciones intermitentes y retrospectivas en dos compañías de teatro, una con más de 25 años de experiencia y la otra con menos de 5. El objetivo de este dispositivo metodológico ha sido operar a modo de fuente complementaria de datos clarificando, a su vez, algunos aspectos de los discursos generados en las entrevistas.

El estudio comienza contemplando el modo en el que el teatro puede encajar, o no, en la noción de Industrias Culturales y Creativas (ICC), un concepto empleado para abarcar todos los sectores en los que la creatividad se encuentra en el centro del proceso productivo y situarlos bajo un paraguas legislativo y regulatorio similar. No obstante, la noción de un sector industrial implica la sistematización y racionalización del proceso productivo y esto entra en conflicto con las necesidades de autonomía creativa, propias de sectores artísticos. Las políticas culturales desplegadas en este tipo de trabajos tienden a asumir que la relación entre el arte y el comercio se puede articular a través de la figura del emprendedor cultural, micro-empresas autogestionadas cuya empleabilidad depende de las acciones individuales de la persona emprendedora. En lugar de adoptar este constructo, he desarrollado la noción de “artesanía teatral” para describir con más claridad la realidad del sector teatral. El teatro es una actividad inherentemente grupal y la artesanía teatral permite representar este aspecto de las compañías de teatro como marco de actividades colectivas sin olvidar el aspecto individual basado en el emprendimiento. Centrarnos en la artesanía también permite comprender el peso de la vocación y las motivaciones intrínsecas al desarrollo del trabajo en sí y visibiliza las constantes fricciones entre una fuerza de trabajo que retiene el control sobre los métodos y conocimientos necesarios para crear un espectáculo y los elementos estructurales propios de un contexto industrial. Los elementos estructurales en este caso son: el modelo de producción basado en proyectos, que incrementa los niveles de intermitencia y flexibilidad por lo que también afecta al grado de inestabilidad e incertidumbre; y la informalidad en los procesos de reclutamiento y en la estructura de las compañías de teatro, componentes que sitúan el capital social en el

centro del acceso y desarrollo profesional y también tienen un efecto directo sobre la segregación y discriminación ocupacional en base al sexo y la edad. En definitiva, relaciones de sobre-explotación y condiciones laborales precarias son el estado normal al que se ve expuesta la fuerza de trabajo en el sector teatral. Además, estos trabajadores y trabajadoras tienden a incorporar el discurso del emprendimiento como el único camino a la autogestión en el mercado y a la satisfacción personal. También hay un componente descriptivo en la tesis basado en la delineación meticulosa de las fases por las que pasa una creación teatral, incluyendo la planificación previa a la producción y el proceso posterior. Este análisis permite comprender dónde, cómo y cuándo se materializa el trabajo teatral.

Centrándome en el aspecto más individualizado del trabajo teatral, la interpretación en sí misma, he generado un término nuevo para su análisis: el “cuerpo dramático”. Los actores y las actrices de teatro son, inevitablemente, artesanos y artesanas cuya materia prima son sus propios cuerpos, inscritos con un *habitus* particular, una serie de habilidades y símbolos socialmente significantes. Rompiendo con el dualismo cartesiano, la habilidad para gestionar emociones y la incorporación de técnicas reflexivas del cuerpo se desarrolla a través de la experiencia en el trabajo y las aproximaciones pedagógicas al cuerpo. El talento también juega un papel fundamental en cualquier trabajo artístico. Exploraré las diferentes aproximaciones y escuelas de arte dramático para comprender el modo en el que se llegan a expresar personajes, eventos y conflictos sobre el escenario. También incluiré un análisis sobre el cuerpo físico de actores y actrices a modo de recipiente de símbolos significantes socialmente a través de la noción del cuerpo marcado. Basándome en este aspecto del trabajo de intérprete teatral, variables como la edad y el sexo o los cánones de belleza tradicionales afectan directamente sobre el acceso al trabajo y el desarrollo profesional. Esta descripción detallada del trabajo de intérprete y el análisis anterior sobre la organización laboral de una compañía teatral – observando elementos como la gestión del tiempo y las jornadas laborales, la movilidad, los ingresos, etc. – permiten explorar hasta qué punto el trabajo teatral, y concretamente el de interpretación, es central en la vida de las personas que lo desempeñan. Siguiendo esta idea se analizará: la conciliación entre el trabajo y la vida familiar, teniendo en cuenta que no pueden ser tratadas como dos esferas separadas y siempre con una perspectiva de género; la configuración de una identidad profesional, una noción del “yo” orientada y basada en la experiencia laboral y definida por el estatus generado por la ocupación, la implicación de la fuerza de trabajo en la misma y el modo en el que trabajadores y trabajadoras valoran el oficio; por último, se observará el efecto que tiene la experiencia laboral sobre las relaciones sociales, con una tendencia clara hacia la conformación de redes homofílicas. En términos generales, puede afirmarse que el trabajo teatral – centrando la atención en actores, actrices y personas que gestionan una compañía de artesanía teatral – permea prácticamente en todos los aspectos de la subjetividad de la fuerza de trabajo.

En resumen, la investigación articula un análisis del hecho teatral, en contexto en el que se crea y las experiencias subjetivas de los y las intérpretes que lo integran. La creación teatral es un trabajo artístico analizado por muy pocos investigadores sociales y esta tesis busca rellenar ese hueco. Generar las bases para futuras investigaciones y promocionar una política cultural coordinada que pueda tener en cuenta las particularidades del sector es un paso crucial para reducir la precariedad y promover un modelo estable de creación teatral de calidad.

INTRODUCTION

In any process of developing a doctoral thesis there are three questions which appear recurrently from your social environment and accompany the research's path: how is the thesis going?, what is it about? And, what is it for? These questions might end up generating a raise in anxiety and insecurity because they imply a level of systematization, clarification and summarizing for which we are not used to, in what looks like an ever expanding process. Nevertheless, these are also completely pertinent questions because it is ourselves, the doctoral candidates, the first interested in getting an answer to them, arduous task that is. The questions lead us, they help us justify and explain our approaches and analysis, and they allow us to free ourselves from the theoretical stagnation and the practical blockage that we often have to confront. After almost five years on this project, and already watching the end of the way with personal satisfaction, I want to start this text answering the second and the third question as simply and clearly as possible. Thus, in this first pages, as in any introduction, I will try to explain what has been my motivation and my goal at this stage of my life.

I frame my thesis in what could be called a cross between sociology of work and sociology of theatre. Giving that theatrical practice is a combination of occupations, both approaches gave me the opportunity to analyse and capture a field, as concrete as it is ephemeral and complex, as the dramatic theatre in Madrid. Even though the analysis is focused on the Spanish capital, many of the conclusions will be transferable to the rest of the State. The sociology of theatre has developed a number of approaches when posing a research (Duvignaud, 1981: 45–57). In a simplified way, you could study the relations between the audience or the public and the artistic creation, which would mean to analyse the attitudes raised by the play and the social function of it; the morphology, style and social framework of the creation; or the theatrical landscape as an economic and labour system. My main concern when studying theatre has always revolted around this last approach, even though I am also interested in a holistic view of the sector. Since I can remember, both from a personal and a professional point of view, my life has been related to theatre production. There is a Spanish proverb related to the field which translates as something like: “raised behind the scenes”, which applies here because my parents manage a theatre company and I grew up observing and, to some point, participating, in their projects. When I focused professionally in the field of sociology of work and sociocultural analysis, trying to apply the knowledge I acquired to understand the characteristics and functioning of theatre creation has been, in my case, a natural drift. A theatre play is configured as a space for sociological reflexion wide and complex, and it allows its analysis to take on very different angles, which is very stimulating. Simultaneously, it means that a constant process of narrowing down the project is necessary. To start, from the diverse range of artistic creations which could be encompassed in the notion of professional theatre – circus, musicals, opera, dance, street performances and a long etcetera – I chose to focus on dramatic theatre. You could establish multiple parallelisms between the different performing arts but having a fixed axle in the sector can help to not lose yourself in the analytical wideness, frequently diffuse and exposed to retro-alimentation. To simplify, when I refer to theatre all along the text I will be talking always about dramatic theatre, and I will specify in case I am referring to any other area of the performing arts. However, there are numerous intersections which give complexity to the analysis.

In any productive sector there are structural and macro-sociological variables and agents and also individual, intersubjective and micro-sociological ones. Parting from my previous experience in the theatre sector and my sociological formation, I developed here the possibility

to articulate this two planes and, thus, encompass with as much accuracy as possible the process of theatre creation. I will develop a theoretical and practical map which will allow to comprehend the characteristics and the functioning of this process. The **general objective** with which I started the research was to analyse the occupation of a performer and comprehend the challenges and motivations deployed in itself. The idea was to place actors and actresses in the middle of the analysis, as the main subject matter, from which to study theatre work. Nonetheless, in the early stages of the research I could observe that, to analyse performance, I could not obviate all the other occupations which made it possible. Theatre work is inherently collective and theatre companies are involved in extremely complex dynamics of production and exhibition, influenced always by the surrounding macro-sociological structures. In this way, to articulate the complexity of theatre work, my thesis project could be divided in two separate parts: the analysis of the socio-economic, political and labour context in which the theatrical event is produced, on the one hand; and the occupation of the performer in itself, its characteristics and the subjective experiences of the people who perform. Even though the two spheres are deeply connected, being interdependent, its distinction allows us to visualize with a clearer analytical lens the variables deployed. Likewise, I articulated the thesis in **five thematic blocks** which allow to unravel the research in what visually could be described as a funnel. It starts from a macro-sociological analysis of the contexts in which the theatrical landscape is embedded and it keeps getting gradually more concrete into the micro-sociological and the intersubjective:

1. Block I: "Economic, political and labour context: theatre as an industry". This first block lays the foundation for a general cartography of the theatre sector in Spain, its different components and a historical review about them. The analysis starts by observing the evolution, since the middle of the last century, of the labour market into postfordist models and the Spanish national policies are included into an international context by exploring the extension of the notion of Cultural and Creative Industries. Also, there is a specific analysis of the effect and consequences of the economic crisis of 2008 over the sector. Following this ideas, the analysis adds on how the figure of the "cultural entrepreneur" has become idealized and central to the production and economic growth model in the creative sectors.
2. Block II: "Dramatic Craftsmanship". In the second Block is focused on a specific model of theatre production which I termed "dramatic craftsmanship". It is a central element of the thesis because it represents the main production model of dramatic theatre production in Madrid. It is a strategy based of the self-sufficiency of small creative teams and an intense sense of calling to do the work. Even though it has been present for the entirety of the history of theatre production, it is more visible and it gets intensifies as a reaction to the effects of the economic crisis which experimented the sector during the development of the thesis. I composed this analytical category while I was developing the research's field work because I couldn't find any other term satisfactory to refer to the conglomerate of occupations unravelled in theatre work. Through the block I will explore the ways in which the discourse of theatre as an industry is intertwined with craft practice. Elements such as autonomy, calling and creative freedom are articulated with the search for a productive model based on the division of labour and the systematization of productive processes. Following this debate, I will

explore the positive and the negative effects of the extension of the dramatic craftsmanship model.

3. Block III: “Unravelling theatre work”. The goal of this part is to coordinate the socioeconomic and political analysis of the previous blocks with the individual and intersubjective experiences of actors and actresses. To do that, basing the analysis on case studies, I will analyse the main stages of theatre creation – preproduction, production and postproduction –, and the most representative work hours and salaries in the sector. I will also explore how important social relationships are in the field to access work and for the professional development, keeping in mind the common informality in the selection processes and in the structures of many of the creative platforms. This analysis will evolve into a reflexion of the forms of precariousness to which the persons who work in the sector are exposed to. On the one hand, on a structural level, with intermittence and flexibility; on the other hand, depending on the particular characteristics of each case. Some examples of this are the access to an alternative source of income, the class origin or the incorporation of the entrepreneurial discourse. Through the text I will compare the situation of actors and actresses who work as individual and freelance agents with the conditions of the people who manage companies of dramatic craftsmanship.
4. Block IV: “Dramatic Body”. At this point, I centre the analysis on the figure of the theatre performer, as the main representative of craft work in the sector. It is important to keep in mind that actors and actresses have no other way of developing their work than through craft knowledge. This means that, even in the theatre production platforms which adjust better to an industrial model, craft is at its core. In light of the rupture with Cartesian dualism, I will analyse how the ability to manage emotions and the incorporation of reflexive body techniques are inscribed in the dramatic body and, thus, create the possibility to express characters, events and conflicts on stage. I will explore the different approaches and schools existing in the performing arts observing the relation between experience, talent and the pedagogy of the body. I am also including in this part an analysis of the physical body of actors and actresses as a recipient of social significant symbols, the marked body. It is the raw material from actors and actresses develop their work and, as we will see, variables such as age, sex and the traditional beauty canons affect directly to the access and professional development.
5. Block V: “Work’s invasion to life”. The last part of the thesis ventures in the way all the elements unravelled in the previous blocks, centred on the performer’s experiences, permeate into the daily and personal life of the workers. To articulate a holistic analysis of the process of subjectivity building is very complex because there are always new elements to take into account, nevertheless, I will focus into three aspects which I consider central to this process: the work and family balance, the configuration of professional identity and the effect of work experiences over social relationships and leisure time.

Ultimately, the complexity inherent to the theatrical event complicates the possibility of speaking in terms of only one subject matter for the research. The different dimensions I have been referencing are the best way to approach this issue.

Before going on, I would like to expand on the interest of the chosen topic and the way of approaching it. The figure of the creative cultural worker has been widely infra-developed in the field of sociology of work. (Banks, 2007: 7), its individual features and the conditions in which the work is developed are mostly unknown. And, in terms of Christopherson, to research creative work is necessary to keep in mind *“the social and psychological dimensions of creative work [...] as well as the technological and political-economic context”* (2008: 75). For a long time the artistic activity has been identified with leisure time and that has concealed the relationship between art and capital. However, artistic creation is work, with a series of particular tasks to every occupation and complex processes of coordination and interpersonal collaboration (Becker, 2008a). This type of sectors tend to generate a higher level of implication from the work force, which is more involved in conceptual and operational elements of it, so it is clear how it should attract the interest of labour process researchers (Umney and Kretsos, 2014: 573). Furthermore, many of the conclusions extracted from research in creative sectors can be applied to other professional fields. Art is a cultural and social activity, it is not immune to structural pressures from the social organization (Bourdieu, 2002); which means we can extrapolate results from artistic fields to other fields. Some examples of this are identified by Ashton while analysing identities, professional trajectories and occupational culture in creative sectors related to different fields:

“Recognising the specificity of specialist and embedded modes of creative work ensures understanding of different professional identities, career trajectories and occupational cultures. [...] understanding creative education and creative work can be as much about understanding broader and more general overlaps and intersections with education and work.” (Ashton, 2015: 403)

Also, to focus our attention specifically in theatre work allows us to identify a number of particularities which are only present in theatre production and can be very useful in a comparative approach to other sectors. Even though all professions which compose the ICC have high levels of risk and uncertainty, this does not mean these elements operate in the same way. The strategies and answers deployed by the work force can alter the level and nature of risk (Christopherson, 2008: 92). Theatre creation is comparable and has common points with other forms of life artistic production like dance or music; nonetheless, theatre is the only form of stage creation where kinaesthetic movement and language are combined. As observed by Shevtsova, the combination of creative, artistic, infrastructural and technical elements distinguishes theatre from all the artistic forms:

“Theatre practice constitutes a whole network of creative-artistic and technical activities, as well as of societal and infrastructural ones [...] that define the field and distinguish it from any other, irrespective of whatever points in common may exist between identifiable fields.” (Shevtsova, 2002: 35)

Following this idea, Bense Ferrera Alves argues that theatre, being concentrated in time and space, creates the perfect field to analyse production and distribution processes in the art world:

“Theater points to the fact that art is most of all a work and that, as such, it places its participants in a whole set of moving and permanently redefined interactions. A theater is just a field that gives the opportunity of seeing cooperation in an artistic activity in a more blatant way and glance at some of its meaning because it is concentrated in time and space.” (Bense Ferreira Alves, 2007b: 93)

Actors and actresses are also an emblematic figure to explore the negotiation between a “bohemian” lifestyle and the discourse of entrepreneurship as a mechanism to integrate in one identity the relationship between art and commerce (Eikhof and Haunschild, 2006: 240). A part from generating a field to explore on the research about the structural elements that affect the organization of production in the arts, performers give us the perfect opportunity to analyse classic elements of symbolic interactionism such as identity building and collective negotiations of symbols and incorporated social orders. Theatre is also an analytic metaphor that allows us to observe clearly elements from everyday life. Even though the interactions are staged and artificial, it is essential to keep the social signs and the expressive range of the society it is being developed to ensure that the show is intelligible. In Le Breton’s (1999: 228) terms, it is an “out of time mimesis” which renders visible everyday life gestures. Atkinson also explores this notion:

“The theatre provides us with resources to witness how embodied, aesthetic and interpretative resources are drawn on and rendered visible [...] culture is performatively brought into being, and social actors can translate between alternative frames of reference. The theatre and opera thus continue to provide analytic metaphors through which everyday life is rendered visible.” (Atkinson, 2010: 16–17)

The idiosyncrasies and particularities of the people which conform a theatre company show the diversity of responses and strategies in a given cultural environment. Once more in Shevtsova’s words:

“A practitioner’s idiosyncrasies indicate how she/he has retaliated to the cultural environment and developed something from it. [...] it is the combination of all these factors - positions, dispositions, taking positions, subjectivities, individuated creativities, idiosyncrasies, eccentricities and dialogical and dialectical interrelationships with spectators - all in varying dosages, that permeates productions and guarantees their diversity.” (Shevtsova, 2002: 55)

Other aspect which allows us to explore the depth of a microsociological analysis of theatre production is in the management of emotions and corporality from a holistic approach to the body:

“It is true that theatre offers some of the best conditions to do feeling management, and actors may be the most privileged emotion managers. But while the emotion management of these actors may differ from that done by people in other social settings, we can learn much from this case.” (Orzechowicz, 2008: 153)

To analyse the process of emotion management in the performers work and the way their body is also unravelled helps deconstructing this qualities and comparing them to other generic social processes and other forms of work. Finally, the goal of this research is to get to know the way in which the different elements and dimensions of a theatrical event and the performers occupation interact in the social worlds they are embedded. However, this does not mean there is no interest in exploring the multiple ways in which the conclusions developed about theatre are applicable in other occupations, something that, as we have seen, is more than possible.

METODOLOGÍA

1. RAÍCES Y TRASTIENDA DE LA INVESTIGACIÓN

1.1 Raíces académicas de la investigación

Podría decirse que mi interés analítico por el campo del teatro desde la sociología se origina dos años antes de comenzar a elaborar la tesis doctoral. En el último año del Grado en Sociología, cursando la asignatura de Sociología del Trabajo y elaborando el Trabajo de Fin de Grado (TFG), pude comenzar a explorar la amplitud y el potencial de analizar el trabajo creativo en el sector teatral. En esta primera aproximación al tema adopté un enfoque estructuralista con el que comencé a desarrollar una cartografía del sector que permitiese situar en un contexto económico y político más amplio el trabajo teatral desarrollado en España, describir algunas particularidades del sector y constatar sus efectos sobre las condiciones laborales de actores y actrices de teatro.

Fue fundamental en esta etapa la exploración de lo que actualmente se conoce como **Industrias Culturales y Creativas**, sus características y la forma en la que las políticas culturales europeas habían estado re-interpretando el arte como activo de desarrollo económico y comunitario (Banks, 2007; David Hesmondhalgh, 2002; Rowan, 2010). Del mismo modo, fue mi primer encuentro con la sociología del trabajo, eje sobre el que han pivotado prácticamente todas mis investigaciones posteriores. Juan José Castillo Alonso, co-director de esta tesis y profesor de la asignatura, me enseñó hasta qué punto el trabajo ocupaba una posición central en la estructura social (Castillo, 1998a, 2015) y me dio y me sigue dando herramientas metodológicas y teóricas para abordarlo sociológicamente y sistemáticamente (Castillo, 1997, 1998b, 2012). Un año más tarde, con la elaboración del Trabajo de Fin de Máster (TFM) en el marco del Máster de Análisis Sociocultural, seguí profundizando en el mismo campo. Los conocimientos adquiridos en asignaturas del máster me permitieron explorar aspectos del trabajo creativo, con los que no había contado previamente, y que hicieron que centrarse la atención sobre los procesos de construcción de **identidades y subjetividades** en el ámbito laboral. Adoptando una perspectiva más psico-social que en la investigación anterior, coloqué el foco sobre las experiencias subjetivas y cotidianas de las personas que estaban trabajando en compañías de teatro; decisión que me permitió profundizar sobre el modo en el que la experiencia profesional podía llegar a invadir el ámbito de lo privado. En esta fase, quiero destacar mi encuentro con un ámbito del análisis sociológico con el que hasta entonces nunca había profundizado y que en el trabajo teatral resulta fundamental: la corporalidad y las emociones integradas en una noción del cuerpo en la que se rompe con el dualismo cartesiano. El trabajo de autoras como Carol Wolkowitz (2006) y Linda McDowell (1994) me permitió articular esta noción del cuerpo con la sociología del trabajo sentando las bases para lo que en este proyecto he denominado como **“cuerpo dramático”**.

Al terminar el máster y plantearme la realización de un Proyecto de Tesis Doctoral, decidí continuar explorando, profundizando y describiendo los elementos y procesos con los que me había encontrado hasta el momento. Siguiendo con esta idea, la disponibilidad de un marco temporal más amplio en el desarrollo de la tesis, me permitiría aunar los dos enfoques desplegados hasta el momento, articulando las estructuras económicas y políticas, tanto

nacionales como internacionales, con las experiencias cotidianas, subjetivas e identitarias, de las personas implicadas en el desarrollo del trabajo teatral. El inicio del doctorado coincidió con mi incorporación al Grupo de Investigación “Charles Babbage en Ciencias Sociales del Trabajo” y mi colaboración en el proyecto que estaba desarrollando el equipo: “Retos y alternativas a la precarización del trabajo y la vida en la crisis actual”. La posibilidad de observar y participar directamente en los casos que se investigaron en el proyecto fue la mejor contribución posible a mi formación metodológica y al enfoque, anclado en el terreno de las experiencias concretas y reales de trabajo absolutamente vinculadas y entrelazadas a la vida, característico de la tradición de estudios sociológicos en la que se enmarca el grupo (Castillo, 2010). Recogiendo las palabras de Castillo, que también han guiado a tantas otras personas del equipo (Moré, 2017: 84): para “recobrar el trabajo perdido” en una sociedad en la que las dinámicas y biografías laborales son cada vez más complejas, fragmentadas y fluidas, la única salida sociológica está en una perspectiva teórico-metodológica, basada en dispositivos de investigación, que: “ha de incluir, necesariamente, a los actores sociales, sus vivencias, sus experiencias, sus propios *saberes* sobre aquello que hacen.” (Castillo, 1997: 421). De este modo, se podrán visibilizar y comprender dinámicas de trabajo eclipsadas, emborronadas y oscurecidas por la liquidez global del mercado de trabajo, como es: la polivalencia y la intensificación identificada con la cualificación, la ingeniería contractual entre empleadores y empleados deslocalizados o conformados como microempresas, la mitificación del emprendimiento como fuente de autonomía, la individualización de las relaciones laborales y psicologización de sus contradicciones, o el trabajo no remunerado económicamente. En este marco, el trabajo de Pablo López Calle (2018), como miembro del grupo de investigación y también como mi co-director, ha supuesto una ayuda incalculable a la hora de comprender y articular los entresijos y engranajes del trabajo, en España en particular (Calle & Castillo, 2004), y en las sociedades contemporáneas en general (Calderón and Calle, 2010). Integrar esta perspectiva en mi proyecto de tesis doctoral ha sido fundamental al permitirme observar la realidad del sector teatral y construir el análisis desde las vidas, discursos y prácticas de las personas que lo componen. Siguiendo esta línea, he podido construir y definir la categoría analítica de “**artesanía teatral**”, como uno de los **principales objetos de estudio** de la tesis. Partiendo también de las investigaciones de Sennet (2008) y Banks (2010), he ido articulando mi propio análisis del sector desde un enfoque crítico con el discurso hegemónico de la cultura y el arte como industria, al encontrarme que, sobre el terreno, la práctica general del teatro adopta un carácter artesanal.

Estos primeros comentarios sobre la metodología desplegada en el proyecto se han basado en la noción de evidenciar los aspectos menos visibles de la metodología, la “**trastienda de la investigación**”. Es una noción que comienza a desarrollarse con el libro editado por Phillip E. Hammond (1967), en el que varios investigadores de renombre describen el modo en el que llevaron a cabo sus proyectos. En términos de Wainerman y Sautu, sería:

“Levantar el telón y escudriñar detrás, en la trastienda del quehacer del investigador social, para aprender lo que los libros y artículos que publican informes de investigación no muestran. [...] las experiencias cotidianas de hacedores de investigación.” (Wainerman and Sautu, 2011: 13–14)

Se trata de un enfoque que también ha sido explorado en la sociología española, como se observa en el número monográfico de la revista Política y Sociedad, editado por Castillo, Vallés y Wainerman (2009). Además, se ha integrado en la práctica metodológica del Grupo de

Investigación “Charles Babbage en Ciencias Sociales del Trabajo”, partiendo del enfoque de Juan José Castillo (2009). A lo largo de todo este apartado trataré de visibilizar no solo el diseño metodológico ideal y planificado sino también elementos casuales o inesperados y las limitaciones que me he ido encontrando en la práctica y sobre el terreno.

1.2 Raíces personales y práctica autoreflexiva de la investigación

Mi vinculación con el sector teatral es muy anterior a cualquier formación o aspiración académica, puesto que el teatro ha sido siempre la ocupación de mis padres. Antes de mi nacimiento y el de mi hermano, antes de emigrar a España, mi padre trabajaba como director y mi madre como actriz en dos teatros nacionales de lo que antes era Yugoslavia. El modelo económico socialista del país implicaba que el trabajo teatral estaba integrado y articulado prácticamente en su totalidad en el aparato del Estado. Los puestos de trabajo de artistas teatrales eran públicos y estables. La llegada a España, ligada al estallido de la guerra en los Balcanes, supuso para mis padres el abandono de ese marco de seguridad profesional y económica y la reinención laboral en un sistema económico completamente distinto. Primero en el seno de una empresa de teatro ya existente y en pocos años conformando su propia compañía, ambos aprendieron a desenvolverse en las intrincadas redes del trabajo fluido y basado en proyectos inherentemente intermitentes del teatro en España. Yo era un bebé cuando llegamos a España por lo que todo este proceso ha sido parte inseparable y completamente normalizada e imbricada en mi vida. Mi hermano y yo asistíamos a los procesos de ensayos, íbamos de gira en furgoneta, jugábamos en los camerinos, aplaudíamos en los estrenos y en las funciones y ayudábamos en lo que podíamos. Cuando la función no era apta para niños nos quedábamos con alguien durante la representación y cuando se trataba de una gira muy larga o internacional venían mis abuelas de visita y, muy pronto, también empezamos a quedarnos solos en casa. Con la adolescencia comenzamos a ocupar un rol paulatinamente más activo en la compañía, como técnicos, en el montaje, carga y descarga de escenografías y participando en animaciones y pasacalles. Llegados a ese punto, comenzamos a tener una idea sobre el estado de la economía familiar y nuestra aportación a la misma, puesto que nuestros padres siempre fueron abiertos al respecto. A medida que nos volvíamos más conscientes sobre las formas de financiación e ingresos que obtenía la empresa familiar también fuimos profesionalizando nuestros conocimientos en el cuadro técnico. Yo personalmente nunca tuve una vocación artística ligada al teatro, sin embargo, por pura práctica y contacto con el sector, terminé por aprender nociones básicas de luces, sonido y maquinaria; un conocimiento que me ha servido y me sirve para trabajar, no sólo en la empresa de mis padres, sino también con otras compañías profesionales.

Siguiendo el camino trazado por figuras fundamentales en el desarrollo de la sociología como Charles Wright Mills (2000) o Pierre Bourdieu (2006a), parto de que, para convertirse en un buen **“artesano intelectual”**, resulta contraproducente tratar de distinguir entre la experiencia personal o vital y la profesional. En términos de Mills:

“You must learn to use your life experience in your intellectual work: continually to examine and interpret it. In this sense craftsmanship is the center of yourself and

you are personally involved in every intellectual product upon which you may work.”
(Mills, 2000: 196)

Y para Bourdieu:

“La objetivación científica no está completa si no incluye el punto de vista del sujeto que la opera y los intereses que él puede tener por la objetivación (especialmente cuando él objetiva su propio universo), pero también el inconsciente histórico que él compromete inevitablemente en su trabajo.” (Bourdieu, 2006a: 91)

Este estilo de pensamiento o **perfil epistemológico** también ha sido adoptado en el grupo de investigación “Charles Babbage en Ciencias Sociales del Trabajo”, como muestra el trabajo de Moré (2017: 86) y Castillo (2015: 83). En mi caso, la breve historia de vida que he incluido más arriba permite inferir hasta qué punto ha sido fundamental en mi investigación conciliar estos dos ámbitos de experiencia personal y objetividad científica. Además del origen familiar de mi relación con el mundo teatral, tanto antes como durante el desarrollo de esta tesis, mi círculo de amistades y mis dinámicas de sociabilidad han estado siempre fuertemente imbuidas por el teatro. Por ejemplo, como más adelante profundizaré al desarrollar el apartado sobre etnografía, mi acceso a las compañías de teatro en las que he realizado las observaciones ha sido garantizado, en un caso, por vínculos familiares y, en el otro caso, por vínculos de amistad originados en la convivencia como compañeros de piso. Recogiendo el enfoque epistemológico de Dona Haraway, todo conocimiento está mediado por el contexto y la subjetividad de quien lo produce, pero eso no significa que no sea un conocimiento científicamente válido:

“Sólo una concepción del conocimiento como necesariamente situado y de las identidades como básicamente fragmentarias, móviles y ubicadas en una globalización de las dependencias, permite cosas tales como: [...] defender que no caemos en el relativismo cuando reconocemos que sólo es posible un conocimiento «objetivo» si se parte de una perspectiva colectiva, parcial, interesada y consciente de las violencias y reinenciones que ella misma introduce.” (Haraway, 1995: 30–31)

Los dispositivos metodológicos que he ido desplegando a lo largo de la tesis permiten incorporar esta noción del “conocimiento situado”. El objetivo de esta incorporación no está únicamente en visibilizar la parcialidad e interés personal que puedo haber transferido en los análisis, de forma más o menos consciente, sino también en aprovechar la riqueza discursiva y la amplitud temática que la cercanía con el caso investigado genera.

1.3 Escasez de referentes empíricos: interdisciplinariedad como respuesta

Antes de pasar a describir el tipo de diseño y el plan de obtención que he ido siguiendo, quiero enfatizar la **escasez de trabajos científicos** que centran su atención sobre el teatro como forma de trabajo, sobre todo por lo que respecta a enfoques cualitativos. Esto es algo que se podría extender a investigaciones en otros sectores de trabajo creativo, como observan Hesmondhalgh y Baker (2010):

“There has been a somewhat surprising lack of qualitative studies of working conditions in the cultural industries [...] and of the experiences of cultural workers.”
(Hesmondhalgh and Baker, 2010: 5)

Sin embargo, el teatro ha sido particularmente denostado en este aspecto puesto que, las pocas investigaciones que incluyen el análisis del trabajo de interpretación, o de la organización y el resto de trabajos que lo envuelven, tienden a centrarse en el ámbito audiovisual; la televisión y el cine (Blair et al., 2001; Caldwell, 2008; DeFillippi and Arthur, 1998; Dex et al., 2000; Grugulis and Stoyanova, 2012; Hesmondhalgh and Baker, 2008; Jones and Pringle, 2015; Lauzen et al., 2008; Lee, 2016; O'Brien, 2014; Paul and Kleingartner, 1994; Percival and Hesmondhalgh, 2015; Randle et al., 2014; Stacey and Suchman, 2012; Ursell, 2000; Wing-Fai et al., 2015). Aunque muchas de las conclusiones y análisis que se extraen de estos trabajos son extrapolables al ámbito teatral, como iremos viendo a lo largo de la investigación, no contribuyen a generar un marco teórico-práctico específico para el análisis del trabajo teatral. Otra forma en la que el teatro se ha vinculado a la investigación social, ha sido a través de la utilización de elementos propios del teatro para analizar otras realidades sociales. Sería el caso de la “metáfora dramática” de Goffman (1971) para describir el ritual de interacción o la noción de “performatividad” de Butler (1988) a la hora de interpretar los roles de género. Del mismo modo, hay toda una serie de publicaciones que ahondan sobre la instrumentalización de técnicas vinculadas al teatro a la hora de abordar problemas de intervención o investigación social y pedagogía (Carnacea, 2013; Castro and González, 2008; Castro and Martín, 2012; Friedman, 2016; García-Huidobro, 2008; Hayes et al., 2014; Morán et al., 2016; Munro et al., 2015; Preston, 2013; Severino et al., 2016; Vieites, 2013, 2015, 2016). A pesar de ello, la sociología rara vez se ha centrado en las características del trabajo teatral como objeto de estudio. Pueden encontrarse análisis antropológicos de rituales ligados al baile o espectáculos, pero estos suelen centrarse en los mecanismos culturales que los han ido generando más que sobre los rasgos específicos de las artes escénicas (Atkinson, 2010). Del mismo modo que en el análisis de Wilkinson-Weber (2012), el interés de la presente investigación se centra en modelos performativos que se encuentran fuera de los flujos normales de actividad, a nivel lingüístico, estético o kinestésico. Se trata de prácticas abiertamente escenificadas y diferenciadas por contar con sus propios espacios y personas especializadas que se ocupan de llevarlas a cabo. Por ese motivo, los análisis antropológicos a los que aludía más arriba, solo nos ayudan de forma tangencial al análisis de la realidad concreta de las artes escénicas.

Una vez dicho esto, hay que tener en cuenta una serie de **notables excepciones** que incluyo aquí a modo de **revisión bibliográfica**, sobre todo, para facilitar el desarrollo de futuras investigaciones sobre el sector: En primer lugar, para conformar una visión más general sobre las intersecciones entre sociología y teatro, el trabajo de Jean Duvignaud (1981), en análisis del Teatro Victoriano con perspectiva de género de Tracy C. Davis (1991), y el diccionario teatral de Patrice Pavis (1998) conforman un marco amplio que permite revisar la **evolución histórica** del teatro y abarcar la multiplicidad de elementos que los componen. Para una revisión histórica más centrada en el ámbito español y, concretamente desde la dictadura franquista, también hay una serie de textos que se podrían destacar (Cabal and Alonso de Santos, 1985; Granda, 2017; Gurbindo, 2002; Miralles, 2000; Oñoro and Sánchez, 2015; Sala Lleal, 2015; Saumell, 1998; Torres, 1987). Centrándonos en **elementos más concretos del trabajo teatral**, son fundamentales las publicaciones de McAuley (1998) y Rossmanith (2009) sobre el análisis de procesos de ensayos; las de Orzechowicz (2008), Le Breton (1999) y Konijn (1997) sobre la gestión emocional de actores y actrices; la aproximación de Shevstova (2002) a la producción teatral; el desarrollo metodológico de Wilkinson-Weber (2012) sobre la etnografía en el teatro;

las investigaciones de Eikhoff y Haunschild (2007; 2009) en los teatros de repertorio alemanes y de Menger (1997) en el caso francés¹; el trabajo de Serino (2018) y Serino et al (2017) sobre las dinámicas de colaboración y coproducción en el panorama teatral italiano; la investigación de Bense Ferreira Alves (2007b) sobre la organización laboral de la actividad teatral; y las etnografías de Hastrup (2004) en la “Royal Shakespeare Company” y de Atkinson (2006a) sobre el trabajo de crear una ópera en la “Compañía Nacional Galesa de Ópera”. Además, quiero destacar la tesis doctoral de Isabel Veiga (2010) sobre la construcción de relaciones de género en el teatro y su trabajo posterior (2014) como uno de los principales referentes a la hora de investigar el teatro cualitativamente desde las ciencias sociales en España. En el marco de la psicología también se han desarrollado investigaciones que orbitan sobre el desarrollo de la inteligencia emocional, la empatía y las habilidades sociales a través del trabajo teatral (Banks and Kenner, 1997; Furnham, 2018; Hannah et al., 1994; Nettle, 2006). En este punto, es importante hacer referencia a las publicaciones de una serie de **revistas** que, aunque no siempre cuentan con un enfoque sociológico, se especializan en el análisis de diferentes aspectos del teatro: “About Performance”², “Performing Arts Journal”³, “Performance Research: A journal of the Performing Arts”⁴, “New Theatre Quarterly”⁵, “Theatre Research International”⁶, “Theatre Journal”⁷ o “The Drama Review”⁸; y en un marco Español, revistas como: “Cuadernos de Música, Artes Visuales y Artes Esénicas”⁹, “Artez”¹⁰, “Primer Acto”¹¹, “Fiesta Cultura”¹², “Teatros. La revista de la actualidad teatral”¹³, “Revista Aranzadi de Derecho de Deporte y Entretenimiento”¹⁴, y otras publicaciones de AISGE, la Unión de Actores y el Centro de Documentación Teatral. Del mismo modo, las aproximaciones a las **diversas escuelas y enfoques** en la pedagogía y la práctica teatral de una serie de referentes en el sector, me han ayudado a comprender algunos de los aspectos más invisibles del trabajo de interpretación como es la gestión emocional o la construcción mental de un personaje (Artaud, 1978; Barba and Savarese, 1990a; Boal, 2012; Brook, 2015; Grotowski, 1992; Meyerhold, 2008; Schechner, 2013; Stanislavski, 2011; Strasberg, 1990). Obras en las que se han compilado estas escuelas y perspectivas, como la de Ruiz (2008) o Benedetti (2007), también han sido cruciales. Por otro lado, quiero destacar una serie de textos que exploran el teatro **desde la gestión cultural** que me han resultado extremadamente útiles a la hora de comprender el funcionamiento de la producción, exhibición y financiación en teatro (Antoine et al., 2009; Casado, 2002; Cimarro,

¹ Quiero observar aquí que, en el contexto francés, hay una tradición sociológica más desarrollada sobre el trabajo teatral que en otros ámbitos, teniendo en cuenta la especificidad del “sistema de intermitencia” al que se acoge la fuerza de trabajo en el sector y el peso que supone para los presupuestos de gasto público (Bense Ferreira Alves, 2007a; Menger, 2005). En las conclusiones de la tesis describo este modelo, no obstante, mi desconocimiento del idioma francés ha limitado la profundidad del análisis.

² <https://sup-estore.sydney.edu.au/jspcart/cart/Category.jsp?nParentID=41>

³ <https://www.jstor.org/journal/performingartsj>

⁴ <http://www.performance-research.org/>

⁵ <https://www.cambridge.org/core/journals/new-theatre-quarterly>

⁶ <https://www.cambridge.org/core/journals/theatre-research-international>

⁷ <https://www.jstor.org/journal/theatrej>

⁸ <https://www.mitpressjournals.org/loi/dram>

⁹ <https://revistas.javeriana.edu.co/index.php/cma/index>

¹⁰ <http://www.artezblai.com/artezblai/revista-artez.html>

¹¹ <http://www.primeracto.com/>

¹² <http://www.fiestacultura.com/>

¹³ <http://www.revistateatros.es/>

¹⁴ <https://dialnet.unirioja.es/servlet/revista?codigo=22237>

2009; Heras, 2012; Martín, 1996). En cada una de estas publicaciones he podido encontrar enfoques, análisis e investigaciones que han servido de referentes teóricos y prácticos a la hora de conformar el marco para desarrollar esta tesis.

Pasando a los análisis **cuantitativos del sector**, podemos encontrar varios informes que permiten conformar una perspectiva general sobre el teatro. A nivel **europeo**, el informe de Köster (2012), el de Cuny (2014) y los de la Comisión Europa (2010), basados en datos de Eurostat, podrían representar unos de los principales referentes analíticos sobre artes escénicas. En un **contexto Español**, para empezar, hay que destacar los “Anuarios Estadísticos de las Artes Escénicas, Musicales y Audiovisuales” de la Fundación SGAE¹⁵ y los “Anuarios de Estadísticas Culturales” del Ministerio de Educación, Cultura y Deportes¹⁶, de publicación anual, que sientan las bases para cualquier análisis sobre el teatro. Las bases de datos del Centro de Documentación Teatral¹⁷ sobre estrenos, compañías y profesionales provienen de estas publicaciones. También son cruciales los tres informes promovidos por AISGE y centrados en las condiciones socio-laborales de la fuerza de trabajo (Actis, 2004, 2012, 2016), que además, también cuentan con una parte de trabajo de campo cualitativo. Por otro lado, están los análisis sectoriales financiados por la Académica Española de Artes Escénicas (Colomer, 2016; Santos et al., 2015) y otros análisis desplegados desde diversas instituciones como universidades, FAETEDA o la Red Española de Teatros sobre características generales del sector (Alzaga, 2018; Bonet et al., 2008; Bonet and Villarroja, 2009; Bustamante and Rueda, 2014). Además, hay una serie de análisis centrados en elementos y temáticas más específicas: como las subvenciones (Rodríguez Morató and Aróstegui, 2008), el IVA Cultural (ICC Consultors, 2013), las redes de teatros (Gómez Gonzalez et al., 2012; Red de Teatros Alternativos, 2012) o la segregación ocupacional y desigualdad (Hormigón, 2004; Pastor Eixarch, 2015; Ramón-Borja and Pastor Eixarch, 2017). A pesar de la existencia de todos estos trabajos, informes e investigaciones, en comparación con otras áreas de la investigación sociológica, se constata una **evidente deficiencia empírica**, sobre todo a nivel cualitativo, que permita generar un marco teórico y metodológico específico de la producción teatral. La falta de investigaciones sobre el teatro se ha unido a otro problema fundamental, la dificultad a la hora de situar los casos que sí se han llevado a cabo en un marco académico. El estudio de las artes escénicas, inevitablemente, adquiere un carácter interdisciplinar y abierto, dado que se compone de elementos que pertenecen a diversas áreas de la investigación social. A pesar de ello, los estudios teatrales se han desarrollado habitualmente en el seno de disciplinas académicas cerradas, como son los estudios culturales o el análisis literario. Los conflictos interdisciplinares han constreñido y restringido el alcance del ámbito académico en la investigación teatral, a pesar de la apertura que ha supuesto la relativamente reciente consolidación de estudios sobre la performance de carácter interdisciplinar (Carlson, 2001).

Siguiendo esta línea, ha sido fundamental buscar referencias y aproximaciones teóricas en otros campos y disciplinas para poder abordar la amplitud temática desplegada en la presente investigación. Implementar un enfoque interdisciplinar en el que la antropología, la sociología,

¹⁵ Fundación SGAE. Recuperado de: <http://www.anuariossgae.com/home.html> el 07/04/2019

¹⁶ Ministerio de Educación Cultura y Deportes. Recuperado de: <http://www.culturaydeporte.gob.es/servicios-al-ciudadano/estadisticas/cultura/mc/naec/portada.html> el 08/04/2019

¹⁷ Centro de Documentación Teatral: Recuperado de <http://teatro.es/>, el 08/04/2019

la psicología, la economía y la historia se conjugan en un todo analítico, ha permitido conformar una lupa ajustable a las diferentes problemáticas interpeladas. Del mismo modo, iré comparando permanentemente los análisis desarrollados en el sector teatral con otras investigaciones en las que se exploran las características del trabajo creativo en las ICC. Aproximaciones generales y en sectores como la música, la moda, el diseño, la publicidad, el ámbito editorial, los nuevos medios de información, la informática, la danza – como uno de los principales referentes – o, como ya he dicho antes, el ámbito audiovisual. Además, también incluyo análisis comparativos con sectores que no se situarían en el marco de los trabajos creativos pero que, debido a la centralidad de elementos como el trabajo corporal o el trabajo emocional, cuentan con nexos muy fuertes con el trabajo teatral. Algunos ejemplos se encuentran en el análisis de diversos deportes profesionales – boxeo, artes marciales, natación, gimnasia, etc. –, investigaciones sobre porteros de discoteca, militares, auxiliares de vuelo o el trabajo sexual. Este es el principal motivo por el que **no estoy incluyendo un marco teórico general** amplio antes de pasar al análisis de los casos concretos. La estructura de la presente tesis se articula a través de **cinco bloques** temáticos y cada uno de esos **bloques cuenta con su propio marco teórico**, sin ser estos excluyentes entre sí.

2. TIPO DE DISEÑO Y ESTRATEGIA METODOLÓGICA

El diseño metodológico que he ido desplegando a lo largo de la tesis es **descriptivo, no experimental y transversal**. El objetivo de la tesis siempre ha sido captar la situación y características del sector y el trabajo teatral en el momento concreto en el que se desarrolló el trabajo de campo (2015-2016), y no buscar relaciones de causalidad con dinámicas previas. Esto no significa que no se tengan en cuenta la importancia de la evolución histórica del teatro en España desde la transición, ni de la crisis económica de 2008, a la hora de conformar el marco en el que se produce la investigación. Esto ha llevado a la implementación de **dispositivos de análisis longitudinales** que permitían comparar determinados indicadores antes, durante y después de 2008. La crisis no es la variable independiente que permite comprender y explicar las dinámicas que se han producido posteriormente, sin embargo, sí agudiza determinadas tendencias facilitando su visualización. De este modo, el período posterior a la crisis se conforma como el momento perfecto para observar una serie de tendencias que vienen produciéndose de forma estructural en el teatro español desde la transición, pero que se extienden, amplifican e intensifican con la generalizada reducción del gasto público en cultura en la última década.

Las ya clásicas perspectivas de la investigación de Jesús Ibáñez (1986) permiten situar el diseño metodológico de la presente tesis en el marco de la perspectiva **estructural o cualitativa**. El enfoque se basa en la interpretación de las estructuras que componen el mundo social e intersubjetivo a través de los discursos que se configuran en la experiencia cotidiana, la interacción y la conversación. Permite observar el conjunto de significados y motivos que arman el mundo de la vida de las personas implicadas como una arquitectura significativa de símbolos que resume y concreta lo macro y lo micro. En palabras de Alfonso Ortí (1986), el discurso es un texto asociado a un sujeto concreto y producido en una situación de comunicación interpersonal. Para ser comprendido, el discurso debe ser interpretado y analizado. Autores

como Corbetta (2003: 18) se referirán a esta perspectiva como “paradigma interpretativo” y sitúa su origen en el trabajo de Max Weber y la fenomenología social de Schutz. La persona que investiga y el objeto de estudio forman parte de una misma sociedad y deben interactuar para llegar a comprender el comportamiento individual. Las principales técnicas de esta perspectiva son la entrevista en profundidad, el grupo de discusión y la etnografía (Valles, 1999), de las cuales yo he implementado la primera y la tercera. Centrarme en un abordaje cualitativo permite analizar tanto la organización concreta del trabajo como la manera en la que se experimenta la situación de trabajo desde las personas implicadas, siguiendo así la tradición cualitativa del grupo “Charles Babbage en Sociología del Trabajo”.

A nivel complementario, sobre todo a la hora de analizar la precariedad laboral, y siempre basándome en datos secundarios y meta-análisis de informes sobre el sector, como los de Walter Actis (2004, 2012, 2016) y Lluís Bonet (2008), he desarrollado un análisis que se podría enmarcar en la perspectiva **distributiva o cuantitativa** de Ibáñez. Se trata de un modelo basado en la existencia de una realidad social externa al individuo objetivamente conocible y generalizable a través de una muestra representativa de un colectivo más amplio, en ese caso el colectivo de actores y actrices de teatro. A través de un proceso estandarizado de interrogación se pueden cuantificar las características de la población. Permite conocer hechos sociales efectivos y las opiniones subjetivas que las personas implicadas puedan llegar a tener con respecto a la temática abordada. Por otro lado, también vinculado a esta perspectiva, he desarrollado análisis secundarios cuantitativos de los Anuarios Estadísticos del Ministerio de Educación Cultura y Deportes, de la SGAE y meta-análisis del resto de informes sobre el sector; algo que me ha permitido elaborar el **análisis longitudinal sobre el gasto público en cultura** antes y después de la crisis económica que he descrito más arriba.

2.1 Plan de construcción de la información

Existen numerosos procedimientos y enfoques analíticos a la hora de vincular conceptos abstractos y teoría con el material y los discursos recogidos y producidos en el trabajo de campo cualitativo. Hay **dos aproximaciones** analíticas específicas que buscan generar teoría a partir de un proceso inductivo y que son herederas de los primeros enfoques metodológicos cualitativos de la Escuela de Chicago en los años 20 y 30 del siglo pasado (Abela et al., 2007; Piovani, 2011). En términos de Vallés (1999: 343), se crean “con el propósito de generar *conceptos* y *teoría* a partir del material procedente del *estudio de casos*”: son la “**inducción analítica**” y la “teoría fundamentada”.

La primera, diseñada originalmente por Florian Znaniecki (1934), busca desarrollar una teoría general y universal que señale los aspectos básicos y esenciales de la problemática estudiada, elementos invariablemente presentes en todas las manifestaciones del fenómeno. Para llegar a configurar esa teoría, se parte de una definición inicial del fenómeno a analizar y de un objeto de estudio concreto, específico y delimitado; sobre esta base se sistematizan y operacionalizan una serie de hipótesis de trabajo explicativas, contrastables con el trabajo de campo. Son hipótesis puestas a prueba de forma sistemática por casos que las puedan validar o falsar hasta que se establezca una relación universal. En términos de Sosa:

“Se generaliza a través de la abstracción: se abstraen características esenciales de cada caso concreto y se las generaliza bajo el supuesto de que, al ser esenciales, deben ser comunes a muchos casos.” (2019: 17)

Por otro lado, la **teoría fundamentada** o “grounded theory” en inglés, desarrollada inicialmente por Glaser y Strauss (2006), parte de una metodología inductiva basada en la construcción de un marco teórico a partir de la interpretación reflexiva de los datos. A diferencia del modelo de inducción analítica, no busca generar explicaciones universales ni globales a través de la contrastación de conceptualizaciones e hipótesis en el trabajo de campo sino que es en el propio desarrollo del trabajo de campo donde se desarrolla la conceptualización. Glaser y Strauss (2006: 101–102) proponen una metodología a la que denominan: “Constant Comparative Method of Qualitative Analysis”, centrada en la búsqueda de regularidades en procesos sociales a través de la identificación de semejanzas y diferencias entre los incidentes contenidos en los datos. Se combina una codificación explícita que permite cuantificar datos cualitativos y una creación permanentemente reflexiva de teoría a medida que se va codificando. Es un proceso cíclico de identificación, comparación e integración. Los sucesos observados cualitativamente son categorizados mediante la utilización de códigos¹⁸ que los distinguen y permiten establecer elementos y propiedades comunes entre categorías o establecer diferencias. De este modo, las categorías van emergiendo a medida que se va desarrollando el análisis y no se parte de las mismas, como ocurría en el modelo anterior. A modo de resumen, en palabras de Trinidad, Carrero y Soriano, esta aproximación:

“Propone un proceso de análisis cualitativo con el objetivo de generar proposiciones Teóricas Fundamentadas en los datos empíricos. El análisis propuesto se realiza bajo la aplicación sistemática del método comparativo constante y los criterios de muestreo teórico y saturación conceptual de las categorías encontradas”. (Trinidad et al., 2006: 21)

Teniendo en cuenta la escasez de referentes empíricos que analicen sociológicamente al teatro, éste ha sido el principal enfoque metodológico adoptado para el desarrollo de la tesis. Para explicar este proceso, es importante introducir la noción del “**muestreo teórico**”, una aproximación a la teoría previa al trabajo de campo, desarrollada en las primeras etapas de la investigación, relativamente desenfocada y abierta, que se irá dirigiendo para ensanchar la interpretación a medida que se vayan generando resultados (Trinidad et al., 2006). En términos de Strauss y Corbin (1998: 21–22), podemos hablar del desarrollo de un proceso de “**teorización**”, que no sólo implica concebir e intuir ideas y conceptos sino también formularlos en un esquema lógico y sistemático que permita explicar las problemáticas abordadas. Para la presente investigación he partido de un “muestreo teórico” basado en mi aproximación al campo en el TFG y el TFM que me permitió diseñar el plan de obtención de información sobre el terreno. En lugar de generar un marco teórico general separado del resto del análisis, he ido integrando a lo largo del texto las referencias bibliográficas en las que me he basado y que ayudan a ampliar y profundizar en los elementos abordados en cada uno de los cinco bloques

¹⁸ “Categorías: Aquellos elementos de clasificación que suelen emplearse en la explicación teórica que emerge de los incidentes. Códigos: Combinación de elementos que tiene un determinado valor en un sistema de categorías concreto. Es un sistema de signos y de reglas que permite formular y comprender un discurso. Suelen contener mayor abstracción que las categorías.” (Trinidad et al., 2006: 34)

que estructuran la tesis. He expandido el marco teórico de cada bloque hasta saturar teóricamente cada uno de ellos.

2.2 Estrategia y técnicas desplegadas

El diseño metodológico se basa en una **estrategia de triangulación** en la que se solapa el uso de fuentes documentales y estadísticas secundarias con el estudio de casos cualitativo, en su modelo biográfico y etnográfico, en términos de Valles (1999: 98–100). Se han seguido las recomendaciones de la guía para el desarrollo de estudios de caso en el ámbito artístico del *Arts & Humanities Research Council* (2012: 7), donde se recomienda incluir una combinación entre información cuantitativa y cualitativa siempre que sea posible. Las técnicas desplegadas en la estrategia de los estudios de caso son dos: la entrevista en profundidad o abierta, a **14 informantes expertos** sobre el sector teatral y a **31 actores y actrices** de teatro, complementada la observación participante en **dos compañías de teatro**.

Por lo que respecta al uso de **fuentes documentales y estadísticas** secundarias, en las secciones anteriores he detallado los diferentes informes y bases de datos empleadas a lo largo de la tesis. La principal función de esta estrategia metodológica ha sido conformar un marco contextual desde el cual implementar el resto de dispositivos metodológicos. Este marco se ha generado analizando la evolución del gasto público en cultura, indicadores sobre el volumen y las características de la producción teatral y los datos disponibles en diversos informes sobre las condiciones socio-laborales de actores y actrices de teatro.

En cuanto a los **estudios de caso**, en líneas generales puede definirse como: *"una investigación multifacética en profundidad, usando métodos de investigación cualitativos, de un fenómeno social singular"* (Orum et al., 1991: 2), cuyo objetivo es: *"estudiar la particularidad, la unicidad del caso en singular"* (Simons, 2011). Como vemos, esta estrategia permite indagar en profundidad sobre las dinámicas sociales y culturales particulares de un fenómeno singular que, sin embargo, tiene una enorme relevancia sociológica, tanto por la riqueza de la información empírica producida como desde el punto de vista del desarrollo y avance de la teoría social. No se busca la generalización estadística ni la significatividad sino la significación sociológica, su importancia para avanzar en la comprensión de la realidad, entendiendo la investigación como un proceso continuo, en el que cada estudio concreto no es tanto un final como el origen de un nuevo estudio. Algunos autores sitúan el origen de los estudios de caso en los programas de evaluación educativa desarrollados durante los años 60 y 70 en Reino Unido y Estados Unidos (Simons, 2011: 34), no obstante sus antecedentes históricos son mucho más variados, incluyendo la investigación de tipo etnográfico en contextos naturales de interacción o los estudios sobre la ciudad de la Escuela de Chicago, así como la propia investigación psicológica sobre casos particulares o el psicoanálisis.

Un problema generalmente asociado con los estudios de caso es su adecuada demarcación dentro del proceso mismo de investigación (Durán, 2012: 126), ya que puede ser asociado tanto con un enfoque epistemológico general sobre la producción de conocimiento, de tipo interpretativo, como con una estrategia metodológica concreta de acercamiento a la realidad social e, incluso, con una técnica concreta de producción de información, contextualmente

situada en el ámbito particular de estudio. Además, según Berg Flyvbjerg (2010: 35–36), existen cinco malentendidos que, desde posicionamientos de corte positivista, se asocian con los estudios de caso: (1) que el conocimiento general es más valioso que el conocimiento situado; (2) debido a la imposibilidad de generalización, los estudios de caso son irrelevantes para el conocimiento científico, (3) los estudios de caso sirven para generar hipótesis, pero no para contrastar resultados; (4) se fundamentan en el sesgo de verificación de las preconcepciones del investigador; (5) es difícil establecer proposiciones teóricas a partir de ellos. En la presente investigación, los estudios de caso se han implementado para conocer concretamente y en profundidad el fenómeno de la producción y el trabajo teatral pero también permiten extrapolar muchos de los análisis a sectores laborales más amplios, como se irá argumentando a lo largo del texto. Las problemáticas evidenciadas por Durán y Flyvbjerg se abordan con el desarrollo de una investigación sociológicamente significativa que permite conocer una realidad concreta generalizable y extrapolable a muchos otros ámbitos. Profundizaré sobre este aspecto en el apartado de conclusiones. En cualquier caso, un concepto crucial a la hora de contrarrestar algunas de las críticas expuestas más arriba a los enfoques cualitativos viene también de la Teoría Fundamentada: la **saturación** teórica, el criterio que permite conocer cuándo se ha profundizado lo suficiente en determinada categoría como para dejar de expandir el trabajo de campo. En palabras de Glaser y Strauss:

“Saturation means that no additional data are being found whereby the sociologist can develop properties of the category. As he sees similar instances over and over again, the researcher becomes empirically confident that a category is saturated. He goes out of his way to look for groups that stretch diversity of data as far as possible, just to make certain that saturation is based on the widest possible range of data on the category.” (Glaser and Strauss, 2006: 61)

En función del enfoque se pueden definir diferentes grados y puntos de saturación, hasta cuatro modelos según Saunders et al. (2017: 1898). En primer lugar, se puede identificar con el momento en el que, en un proceso de codificación de la realidad social, no aparecen nuevos códigos ni temas emergentes. Fuera de la Teoría Fundamentada se aplica un modelo de saturación similar pero ligado a la redundancia en los discursos de los informantes, siendo así una perspectiva más individualizada en la que la saturación se determinaría en la fase de trabajo de campo y no en relación a una construcción reflexiva de teoría. Volviendo a la Teoría Fundamentada, también se puede poner el foco sobre la saturación del conocimiento generado a través de los códigos y temas ya establecidos en el análisis y hay otras aproximaciones que se centran en la capacidad de los datos obtenidos para ilustrar y justificar un constructo teórico. En esta investigación, he planteado un modelo de saturación híbrido de los tres modelos enmarcados en la Teoría Fundamentada. Se ha buscado generar el mayor número de códigos posibles en los discursos recogidos, se ha tratado de analizar con la mayor profundidad posible la información desprendida de la codificación y se ha vinculado todo el análisis con el marco teórico configurado paralelamente. Sobre el grado de saturación, concuerdo con la postura de Saunders et al. (2017):

“When and how saturation may be judged to have been reached will differ depending on the type of study, as well as assumptions about whether it represents a distinct event or an ongoing process. [...] This uncertainty appears to give rise to inconsistencies and contradictions in its use, which we would argue could be

resolved, at least in part, if saturation were to be considered as a matter of degree, rather than simply as something either attained or unattained.” (Saunders et al., 2017: 1905)

Más que plantear si se ha alcanzado o no la saturación, en sus diferentes facetas y en términos dicotómicos, conviene plantearse qué **nivel de saturación** se ha alcanzado y hasta qué punto es suficiente para cumplir con el objetivo de la investigación. En este caso, me baso en el despliegue de técnicas que voy a detallar a continuación para justificar un grado lo bastante elevado de saturación como para poder decir que las conclusiones obtenidas son representativas del sector teatral y, en algunos casos, extrapolables a otros ámbitos laborales.

Pasando a las **técnicas** implementadas, comenzando por la **primera**, la **entrevista abierta** o en profundidad ha sido la principal fuente de información y producción de datos y discursos en el proyecto de tesis. Se puede definir como un proceso comunicativo y conversacional en el que una persona que investiga extrae información contenida en la biografía – representaciones e interpretaciones significativas asociadas a los acontecimientos y experiencias vividas – de la persona entrevistada o “informante”. Aplicada en investigación social, en toda su variedad¹⁹, esta técnica busca construir a partir de la información obtenida el sentido social de la conducta individual o del grupo de referencia de la persona entrevistada (Alonso, 1998). De este modo, se adopta una visión interpretativa de la experiencia que busca extraer de la entrevista un “yo narrativo” de la persona informante, el punto de vista subjetivo de construcción del “yo” a partir del discurso reflexivo, y la narración conversacional configurada entre persona que entrevista y persona entrevistada. Se recoge también así el enfoque de Walter Benjamin (1989), que establece una relación fundamental entre la experiencia y la narración como el género de transmisión de experiencia acumulada. Este enfoque es típico de la perspectiva constructivista cuyo principal representante teórico en sociología se podría identificar con Goffman (1981) y su noción de que el informante construye arquetípicamente un “papel dramatizado”, una “rutina” o “modelo de rol social”. Se trata de una representación social o personaje elaborado en el proceso de la entrevista a través de, en sus propios términos, un “trabajo de cara” que le permite introducirse y presentarse en la vida comunitaria y ante su grupo de referencia o ambiente social de forma coherente con el contexto en el que cada interacción tiene lugar. Además de esto, hay que tener en cuenta el carácter **semiestructurado o semidirectivo** de las entrevistas realizadas, puesto que mi rol como investigador ha supuesto cierto grado de control sobre la dirección y la línea argumental que tomaba el relato. Las entrevistas se configuran como constructos comunicativos, no como simples registros de discursos (Alonso, 1998), o en términos de Alfonso Ortí:

“Entrevista individual abierta semidirectiva: tal tipo de entrevista consiste en un diálogo *face to face*, directo y espontáneo, de una cierta concentración e intensidad entre el entrevistado y un sociólogo [...] que oriente el discurso lógico y afectivo de la entrevista de forma más o menos «directiva».” (Ortí, 1986: 178)

¹⁹ Para un análisis más pormenorizado sobre los diferentes tipos y aproximaciones a la entrevista de investigación social y sus variedades ver Vallés (1999: 181–190).

Siguiendo el trabajo de Vallés (1999: 203–204), el mecanismo con el que se ha controlado, al menos parcialmente, la amplitud del discurso, ha sido el partir de un **guion de entrevista**. Como describen Devillard, France y Pazos:

“El investigador no puede confiar en el desarrollo de actos de habla 'naturales', tal y como se producen en conversaciones espontáneas. Tiene que preparar unas estrategias de conversación que traduzcan su objeto de investigación: en temas constitutivos del mundo propio de los agentes sociales, en modos de plantearlos semejantes a las maneras con que se enfocan habitualmente, y en formas indirectas y no explícitas de abordar cuestiones más comprometedoras para los agentes sociales. La elaboración de una guía de conversación que consista en un desglose pormenorizado de temas articuladores de la vida cotidiana, organizado en bloques temáticos interrelacionados, responde a estos presupuestos.” (Devillard et al., 2012: 366)

En términos de Ibañez (1986), con esta técnica el sujeto entrevistado se vuelve activo y pasivo simultáneamente, puesto que se abre la posibilidad de expresarse libremente y sin respuestas predefinidas pero únicamente dentro de un marco temático concreto definido por la persona que entrevista. Para las dos fases del trabajo de campo en las que se implementó esta técnica se seleccionaron una serie de acotaciones de los temas y los objetivos que se consideraban relevantes para la investigación, a través de los cuales se definió un esquema de los puntos a tratar. Los temas y el orden del esquema no han sido completamente cerrados puesto que se buscaba recoger el flujo de información particular de cada persona entrevistada sin oscurecer aspectos no previstos inicialmente.

Siguiendo la lógica de la Teoría Fundamentada también en la redacción del texto, he ido estructurando los bloques de la tesis en función de los códigos y categorías generadas en el análisis de las entrevistas. A lo largo de cada uno de los bloques iré integrando ejemplos extraídos de las transcripciones de las entrevistas para visibilizar las conclusiones que me han permitido obtener.

La segunda técnica desplegada ha sido la **observación participante**, en el marco de la estrategia de **estudios de caso etnográficos**. La etnografía puede definirse como el conjunto de métodos que implican un contacto social sostenido y directo con el fenómeno social que se esté investigando y que buscan registrar, referir, recabar o representar – aunque sea de forma parcial – la irreductibilidad de la experiencia humana (Willis and Trondman, 2000: 394). Se ha desplegado a modo de complemento analítico de las categorías y códigos registrados de las entrevistas para ampliar, por un lado, el conocimiento reflexivo sobre el fenómeno observado, y para comprobar la validez de los supuestos extraídos y contruidos siguiendo la Teoría Fundamentada, por otro. El trabajo de Guber (2011) permite enfatizar la aportación en términos de reflexividad analítica del trabajo de campo etnográfico:

“La reflexividad inherente al trabajo de campo consiste en el proceso de interacción, diferenciación y reciprocidad entre la reflexividad del sujeto cognoscente – sentido común teoría, modelos explicativos – y la de los actores o sujetos/objetos de la investigación.” (Guber, 2011: 50)

Y continúa:

“En esta línea, la observación participante es el medio ideal para realizar descubrimientos, para examinar críticamente los conceptos teóricos y anclarlos en realidades concretas, poniendo en comunicación distintas reflexividades.” (Guber, 2011: 57)

Siguiendo los principios del “Manifiesto for Ethnography” de Willis y Trondman (2000: 398), se ha aplicado el modelo de la “**Theoretically Informed Methodology for Ethnography**”. No se ha buscado establecer una gran teoría que pueda dar cuenta de todas las dinámicas que se pueden llegar a observar en el campo del teatro, sino más bien establecer conexiones entre los procesos observados y procesos más globales. El objetivo ha sido alcanzar un modelo de auto-examinación común de la sociedad que permita reflejar la reinterpretación cultural cotidiana de las estructuras sociales por parte de las personas implicadas en la investigación. Centrándonos en los tipos de **etnografía aplicados en el sector teatral**, los análisis de Kate Rossmanith permiten explicitar las ventajas que supone esta técnica:

“Interviewees can only ever offer particular knowledges, namely conscious discourses about practice. As researchers we want to get at the (less conscious) talk embedded in those practices, as well as to encounter those practices firsthand. Fieldwork allows researchers to tease out the different types of knowledges at play for practitioners.” (Rossmanith, 2009: 4)

Rossmanith (2006: 78, 2009: 7) se centra en la investigación de ensayos y destaca tres aspectos que la etnografía permite visibilizar en el trabajo teatral: en primer lugar, la práctica consciente, por parte de artistas, de asumir e incorporar sistemas de signos vinculados a espacio, vestuario, gestos, voz, movimiento y demás elementos desplegados. En segundo lugar, la construcción no tan consciente de un “yo” en el que se comprende e inscribe un texto, con su autoría, y el “realpolitik”, basada en intereses prácticos y acciones concretas, de la producción teatral. En tercer lugar, una dimensión centrada en la experiencia de incorporar una serie de afectos y sensaciones en el cuerpo. Para aclarar conceptos, es importante tener en cuenta que “la etnografía no es la observación participante, sino su resultado” (Guasch, 2002: 12), la observación participante es una de las técnicas que permiten generar material etnográfico analizable sociológicamente, la descripción de grupos humanos. También he incorporado en la tesis información generada a través de otra técnica desplegada en el estudio de caso etnográfico, la **entrevista etnográfica**. Este tipo de entrevistas parten de un menor grado de directividad que otros dispositivos metodológicos conversacionales. Se basa en los “discursos que emergen en la vida diaria, de manera informal, bajo la forma de comentarios, anécdotas, términos de trato y conversaciones” (Guber, 2011: 69), y surgen en “lugares que han sido utilizados para otros propósitos [...] la línea divisoria entre la observación participante y las entrevistas es difícil de discernir.” (Hammersley and Atkinson, 2011: 156). Combinar la observación participante con entrevistas supone diferentes ventajas puesto que la información obtenida a través de una técnica puede ayudar a iluminar la información obtenida en la otra. Siguiendo esta idea, considero que las observaciones del trabajo de campo deben “consistir tanto en el estar —en el doble sentido de asistir a los actos y de estar con los agentes sociales— como en el conversar con ellos.” (Devillard et al., 2012: 354).

La observación participante suele asociarse a investigaciones antropológicas puesto que han supuesto el marco de referencia y han moldeado la práctica etnográfica en las demás ciencias sociales durante el siglo XX (Guber, 2011). Desde los años sesenta, en lo que Guasch (2002: 23)

denomina “período plural”, la etnografía se va integrando de forma más holística en otras ciencias sociales como la sociología. Los principales representantes de esta corriente serán Goffman (1981, 2001) y Garfinkel (2006), con el desarrollo de la metáfora dramática y la etnometodología respectivamente. En su trabajo reinterpretan el interaccionismo simbólico dotándolo de un carácter estratégico, se pone el foco sobre las bases rutinarias de las actividades cotidianas en contextos específicos como hospitales psiquiátricos o jurados. En contraste con enfoques positivistas que asumían que las personas se limitaban a reproducir normas del mundo social internalizadas, desde la etnometodología se argumenta que las normas, reglas y estructuras sociales se constituyen en las mismas interacciones a través del lenguaje. De este modo, no proceden de un mundo significativo exterior e independiente a los individuos sino que estos interpretan y actualizan la realidad social creando los contextos en los cuales los hechos cobran sentido (Guber, 2011: 42). Este tipo de enfoques rompen con la noción de que cierto grado de distancia social, espacial o cultural es necesaria por parte de la persona que investiga para alcanzar una mirada objetiva, noción extendida en numerosos manuales de investigación cualitativa:

“Recomendamos que los investigadores se abstengan de estudiar escenarios en los cuales tengan una directa participación personal o profesional. [...] Cuando uno está directamente involucrado en un escenario, es probable que vea las cosas desde un solo punto de vista. En la vida cotidiana, las personas asumen modos sobrentendidos de ver las cosas, y equiparan lo que ven con la realidad objetiva. El investigador debe aprender a considerar que su visión de la realidad es sólo una entre muchas posibles perspectivas del mundo.” (Taylor and Bogdan, 1994: 36)

No obstante, como analiza Guasch (2002), la observación participante parte de que la mirada es inevitablemente subjetiva, pertenezca o no al grupo que observa, y pertenecer al grupo investigado puede incluso llegar a facilitar el proceso de hacer explícitos los códigos vigentes en el grupo al existir un conocimiento previo sobre los mismos. Así, la observación participante se usa para estudiar, desde dentro, a minorías como la que configura la profesión de intérprete teatral. En el ámbito laboral, existen numerosos ejemplos en los que las personas investigadoras conocían previamente el campo, la profesión, a investigar. Centrándonos en profesiones vinculadas a las artes, algunos ejemplos se observan en la danza (Rambo and Ellis, 1989), la música (Becker, 2008a; Umney, 2016), o en el teatro (Orzechowicz, 2008; Rossmann, 2009; Wolf, 1994). En la presente tesis, adoptaré la aproximación de Guasch (2002) y de Hammersley y Atkinson (2011) a la observación participante. Iré integrando a lo largo del texto fragmentos del cuaderno de campo y elaboraciones del mismo para visibilizar los elementos que no hayan quedado claramente reflejados en los discursos de las entrevistas. Algunos ejemplos se observan en la estructura organizacional de las compañías de teatro y las dinámicas interpersonales acaecidas en su seno.

3. PLAN DE OBTENCIÓN DE LA INFORMACIÓN

3.1 Primera fase del trabajo de campo

El objetivo de la **primera fase del trabajo de campo, desarrollada en 2015**, era captar la profundidad de los discursos de colectivos e instituciones que fuesen representativas de la amplitud del sector, agentes o “**informantes clave**” en términos de Gorden (1975: 187; citado en Valles, 1999: 212). Este tipo de informantes resultan extremadamente importantes en el estudio de organizaciones, en este caso, la organización laboral del sector teatral. Para captar los discursos se aplicó la **técnica de la entrevista individual abierta semidirectiva** y la **muestra** fue intencional. Se seleccionó a través de un muestreo subjetivo por **decisión razonada**, en términos de Corbetta (2003: 288), para obtener una representación de los principales ámbitos de producción, distribución y gestión de las artes escénicas. La investigación se centra en el municipio de Madrid, pero al existir muchas competencias que se comparten con instituciones y plataformas de ámbito Autonómico o Estatal, he desarrollado las entrevistas teniendo en cuenta discursos procedentes de los tres ámbitos.

Las categorías que he implementado para definir la muestra, y que ya comentaba en una publicación anterior (Kuric, 2018a), son las siguientes: representantes de sindicatos (Unión de Actores y Actrices), asociaciones de empresarios de teatro (ArteMad²⁰, APTM²¹ y, a nivel nacional, FAETEDA²²), cargos públicos y administrativos de departamentos de cultura de ámbito local, autonómico y nacional (Concejalía de Cultura del Ayuntamiento de Madrid, Conserjería de Cultura de la Comunidad de Madrid y el INAEM²³), redes de teatro (Red Española de Teatros, Auditorios, Circuitos y Festivales de Titularidad Pública, Red de Teatros de la Comunidad de Madrid y Red de Teatros Alternativos), sociedades de gestión de derechos de autor (SGAE²⁴ y AISGE²⁵), y otras plataformas vinculadas a la producción, difusión o defensa del teatro (la RESAD²⁶, la Academia de las Artes Escénicas, MicroTeatroporDinero y el CDN²⁷). En total, se desarrollaron **14 entrevistas a informantes clave (I), detalladas a continuación**:

- Administración Pública. El sector público resulta crucial en el desarrollo de artes escénicas por lo que he entrevistado a: **Cristina Santolaria Solano (I-1)**, Subdirectora General de Teatro del INAEM; **Ángel Martínez Roger (I-2)**, director de la RESAD y candidato a concejal de cultura por el PSOE en las elecciones municipales de 2015 en Madrid; **Carmen Fernández Casado (I-3)**, coordinadora de la Red de Teatros de la Comunidad de Madrid²⁸.

²⁰ Asociación de Artes Escénicas de la Comunidad de Madrid (ArteMad)

²¹ Asociación de Productores y Teatros de Madrid (APTEM)

²² Federación Estatal de Asociaciones de Empresas de Teatro y Danza (FAETEDA)

²³ Instituto Nacional de las Artes Escénicas y la Música (INAEM)

²⁴ Sociedad General de Autores y Editores (SGAE)

²⁵ Artistas Intérpretes Sociedad de Gestión (AISGE)

²⁶ Real Escuela Superior de Arte Dramático (RESAD)

²⁷ Centro Dramático Nacional (CDN)

²⁸ La entrevista a Carmen Fernández Casado no pudo ser grabada por lo que las referencias a la misma se generan a partir de las notas que tomé durante su desarrollo.

- Redes de Salas de Teatro y de Difusión Teatral. La función principal de estas plataformas es la promoción y distribución de obras teatrales. He tenido en cuenta de nuevo el discurso de Carmen Fernández Casado; he entrevistado a: **Irene Pardo (I-4)**, coordinadora de la Red Española de Teatros, Auditorios, Circuitos y Festivales de Titularidad Pública; **Nacho Bonacho (I-5)**, presidente de la Coordinadora de Salas Alternativas de Madrid en el marco de la Red de Salas Alternativas.
- Sindicatos Profesionales. Para captar el discurso de los sindicatos he entrevistado a **Iñaki Guevara (I-6)**, Secretario General de la Unión de Actores, ya que la plataforma opera tanto a nivel autonómico como nacional.
- Asociaciones de Empresarios. He registrado el discurso de las dos principales agrupaciones de empresarios de teatro que operan en Madrid a través de entrevistas a: **Jesús Cimarro (I-7)**, presidente de FAETEDA y de APTM; **Gustavo del Río (I-8)**, presidente de ArteMAD.
- Sociedades de Gestión de Derechos de Autor. He realizado entrevistas a: **Fermín Cabal (I-9)**, miembro de la junta directiva de la SGAE hasta 2016 y de nuevo en 2018; **Iván Arpa (I-10)**, encargado del Área Asistencial de la Fundación AISGE. Ambas Sociedades cumplen funciones de protección social a los trabajadores del teatro.
- Otras plataformas del Sector. He entrevistado a: **Nieves Pérez Abad (I-11)**, profesora de “Gestión y Producción” en la RESAD; **José Luís Alonso de Santos (I-12)**, presidente de la Academia de Artes Escénicas de España; **Miguel Alcántud (I-13)**, como primer impulsor del formato de “micro-teatro”; **Ernesto Caballero (I-14)**, director del Centro Dramático Nacional. Se trata de plataformas que juegan un papel importante en el panorama teatral madrileño desde el ámbito de la formación, la difusión y protección del teatro y la producción del mismo.

El proceso de contactación de todas las personas entrevistadas en esta fase se realizó a través de cartas de presentación, de mí mismo y del proyecto de investigación, enviadas a sus direcciones de correo electrónico. Se trataba de direcciones públicas al ser en todos los casos representantes de instituciones con presencia en internet. Había planificado desarrollar una entrevista más en esta fase, al concejal de cultura del ayuntamiento de Madrid, sin embargo, finalmente no realicé dicha entrevista. Menciono esta circunstancia con el objetivo de evidenciar la “**trastienda de la investigación**”. En el período en el que desarrollé esta fase del trabajo de campo, el concejal de cultura era Guillermo Zapata, que dimitió poco después de ponerme en contacto con él. Después de un tiempo, volví a intentar contactar con su sustituta, Celia Mayer, pero también dejó su cargo, que fue asumido por la alcaldesa, Manuela Carmena. En ese punto ya había desarrollado análisis preliminares sobre los datos generados hasta el momento y concluí que tenía suficientes datos como para continuar desarrollando otro tipo de información. Además, la mayor parte de mi análisis se centra en el período en el que el Partido Popular gobernaba en el consistorio, por lo que los discursos generados desde Ahora Madrid no se ajustaban a mi eje temporal.

Por lo que respecta al **guion para las entrevistas**, se definió un modelo tipo con siete bloques de los cuales únicamente uno de ellos contenía elementos específicos relacionados al organismo o institución a la que pertenecían. Se puede ver el modelo general del guion de las entrevistas, con las secciones particulares incluidas, en el Anexo 1. Los siete bloques temáticos incluidos en el guion para esta fase del trabajo de campo fueron los siguientes:

1. Datos socio biográficos. Información como el nombre, la descripción del puesto desempeñado actualmente, las funciones que implica y el tiempo que lleva desempeñándolo.
2. Descripción de la institución. Este es el bloque que se ajustaba específicamente a cada persona entrevistada. De forma general, se trataba de articular elementos como los principales objetivos, ámbitos y líneas de actuación de la institución, su composición y características, los perfiles de las personas y organismos con los que interactuaba, el presupuesto con el que contaba y su destinación y el recorrido histórico.
3. Cooperación con otras redes sociales y económicas. Por un lado, preguntaba por la coordinación con el resto de instituciones representadas por la muestra. Por otro lado, observaba la distribución territorial que ocupaba la institución, tanto dentro como fuera de Madrid. Por último, se buscaba el discurso sobre el grado de cooperación en el sector.
4. Contexto jurídico. En este punto se pasaba a preguntar por el marco legislativo en el que está inserto el sector teatral, tanto a nivel laboral como económico. La relación entre convenios colectivos, cotizaciones, permisos, subvenciones, políticas públicas, etc. Este ámbito también se ajustaba parcialmente a las competencias de la institución sobre la que estaba hablando la persona entrevistada.
5. Producción teatral. Una vez exploradas las características de la institución y el ámbito de actuación, se preguntaba por la evolución del panorama teatral en los últimos años y se pedía a la persona informante que describiese los principales modelos de producción teatral estableciendo relaciones comparativas.
6. Actores, actrices y compañías. El sexto bloque de la entrevista se articulaba a través de la relación de la institución con los y las intérpretes en el sector o, en su defecto, con las compañías de teatro. Se observaban los diferentes perfiles y problemáticas a las que se enfrentan a la hora de trabajar en el sector.
7. Perspectiva de futuro. Por último, se incorporaba una sección de preguntas abiertas sobre las previsiones de la institución con respecto a sí misma y a la profesión en general, para los próximos años. Se contraponían los objetivos con las previsiones reales en los discursos.

La media de duración de las entrevistas realizadas fue de una hora, aproximadamente, y una vez finalizado el trabajo de campo fueron transcritas y analizadas a través del programa informático “ATLAS.ti.”, que permite crear sistemas de redes conceptuales. Se trata de uno de los programas de análisis cualitativos mejor valorados por la profesión, sobre todo a la hora de llevar a la práctica la Teoría Fundamentada, como observan Abela, García-Nieto y Corbacho:

“Tal vez el más completo desde el punto de vista de las posibilidades que ofrece para llevar a cabo un buen análisis cualitativo de la realidad social objeto de estudio. Hacemos referencia, concretamente, al software de análisis cualitativo de datos de texto, gráficos y de vídeo-sonido ATLAS.ti. [...] facilita toda una serie de herramientas para ‘tejer’ relaciones entre los más variados elementos de nuestros datos con objeto de hacer explícitas nuestras interpretaciones.” (Abela et al., 2007: 135)

A través del programa, se implementó un proceso inicial de “**codificación abierta**” – en términos de Strauss (1987) y Glaser (1978), citados en Trinidad et al. (2006: 48) – para fragmentar los datos y generar un conjunto emergente de categorías. A continuación se desarrolló una “**codificación selectiva**” basada en la selección de variables centrales como las que agrupaban

los discursos sobre la crisis económica o las que describían los modelos de producción, exhibición y financiación en el sector. Se pueden observar los “códigos”, “códigos sustantivos” y las “familias de códigos” (Trinidad et al., 2006: 87), generados en esta fase, en el Anexo 2. A su vez, como ya he introducido más arriba, pude ir desarrollando una “**teoría sustantiva**”, puesto que llevé a cabo un proceso de revisión bibliográfica y teórica paralelo a la recolección y análisis de los datos empíricos.

3.2 Segunda fase del trabajo de campo

Volviendo a la clasificación de Gorden (1975: 187; citado en Valles, 1999: 213), hablaríamos aquí de la implementación de entrevistas individuales abiertas y semidirectivas a informantes “representativos”, que generan información directamente relevante a los objetivos de la investigación. Esta información es poseída por un número amplio de personas en una condición social o características sociodemográficas similares, en este caso, **31 actores y actrices de teatro que trabajan en la ciudad de Madrid**.

A la hora de definir las categorías sobre las cuales realizar la **selección muestral**, además del hecho de que las personas participantes debían trabajar como profesionales en el sector, me he basado en rasgos sociodemográficos: **el sexo y los grupos de edad**. En la Tabla 1 se pueden observar las seis categorías en las que me he basado para la selección las 31 personas que componen la muestra en esta fase del trabajo de campo:

Tabla 1
Categorías de selección muestral

	Actores	Actrices
Entre 18 y 35 años	5	5
Entre 36 y 50 años	5	6
51 o más años	5	5

Los rasgos físicos ocupan una importancia central en el trabajo actuarial. Esto se debe a elementos como la escasez de papeles para determinados perfiles – principalmente personas de mayor edad y también mujeres – o a la dificultad para mantenerse en condiciones de empleabilidad ante los elevados niveles de intermitencia y precariedad en el sector. Más adelante profundizaré en todos estos elementos que también quedan claramente reflejados en los informes de Walter Actis (2004, 2012, 2016). En las primeras etapas de la investigación pensé en la posibilidad de establecer también un tercer criterio que contribuyese a la heterogeneidad de la muestra. Este tercer criterio consistía en que se entrase a valorar si el actor o actriz que se iba a entrevistar desarrollaba su ocupación como autónomo contratado, como conformante de una compañía o desde la gerencia de la misma. Sin embargo, muy pronto pude constatar que las trayectorias laborales en el sector de la interpretación tienden a ser muy irregulares y complejas, dificultando esta distinción. Prácticamente en todos los casos, los intérpretes que llevan más tiempo en el sector han participado a lo largo de su carrera en proyectos como independientes contratados y, a su vez, han conformado sus propias plataformas o proyectos de creación teatral. Por ese

motivo, y siguiendo la aproximación metodológica de la Teoría Fundamentada, opté finalmente por limitarme a los rasgos sociodemográficos e ir definiendo al objeto de estudio a medida que se fuese concretizando.

La selección de la muestra no ha implicado una afijación, no ha sido probabilística, puesto que los criterios de aleatoriedad necesarios no se podían aplicar en una población tan específica, y tampoco se buscaba una representatividad estadística. Siguiendo la terminología de Corbetta (2003: 287–288), se ha implementado un **muestreo por cuotas**, basado en la tabla anterior, partiendo de personas vinculadas a las instituciones con las que se había entrado en contacto en la primera fase del trabajo de campo y en las observaciones participantes, de las que hablaré más adelante. El proceso de contactación ha seguido una estrategia de “**bola de nieve**”, una persona entrevistada me ponía en contacto con la siguiente, para ampliar el alcance y asegurar la diversidad de personas participantes.

El **guion de las entrevistas** se estructuró a través de **tres bloques** diferenciados: En primer lugar, la entrada al empleo y la trayectoria laboral. En segundo lugar, la experiencia subjetiva del trabajo; incluyendo elementos como el efecto del trabajo sobre las relaciones sociales y familiares y las dinámicas de ocio, la construcción de una identidad profesional, la sensación de segregación o desigualdad y la gestión del propio cuerpo. Por último, se incluyó un bloque para describir el trabajo teatral; las etapas de una producción, las condiciones laborales, valoración sobre el trabajo y el sector, la vinculación con instituciones y las previsiones de futuro. De nuevo, se puede encontrar el guion empleado en el Anexo 3. Por lo que respecta a los perfiles de las personas entrevistadas en esta fase, incluyo a continuación la Tabla 2, en la que se especifica con mayor grado de detalle:

Tabla 2
Informantes en la 2ª Fase del trabajo de campo

	Nº	Seudónimo	Edad	Formación	Experiencia profesional cualificada
Actrices entre 18 y 35 años	Az-1	Lucía	34	Escuela/Cursos de teatro y Pedagogía	- Actriz de teatro - Otros trabajos artísticos
	Az-2	María	35	Arte Dramático	- Actriz de teatro - Instructora de Yoga
	Az-3	Paula	25	Arte Dramático y Psicología	- Actriz de teatro - Psicóloga
	Az-4	Daniela	28	Arte Dramático y Cursos de Baile	- Actriz de teatro - Bailarina - Gestiona una compañía desde hace menos de 5 años

	Az-5	Sara	35	Arte Dramático y Humanidades	- Actriz de teatro y audiovisual
Actores entre 18 y 35 años	Ar-6	Mario	28	Arte Dramático	- Actor, docente y director de teatro - Gestiona una compañía desde hace menos de 5 años
	Ar-7	Alberto	28	Arte Dramático y Forestales	- Actor de Teatro - Músico en su propio grupo
	Ar-8	Alejandro	27	Arte Dramático	- Actor, dramaturgo y director de teatro - Gestiona una compañía desde hace menos de 5 años
	Ar-9	Abel	34	Arte Dramático	- Actor de teatro, musical y audiovisual
	Ar-10	Álvaro	33	Arte Dramático y Periodismo	- Actor y docente de teatro - Periodista y crítico cultural
Actrices entre 36 y 50 años	Az-11	Carla	42	Arte Dramático y Periodismo	- Actriz de teatro y dramaturga - Gestiona una compañía/sala desde hace más de 15 años
	Az-12	Martina	37	Arte dramático	- Actriz de teatro y audiovisual - Gestiona una compañía desde hace más de 5 años
	Az-13	Sofía	43	Arte Dramático y Derecho	- Actriz de teatro - Actúa desde hace más de 15 años campañas escolares de teatro en inglés

Actores entre 36 y 50 años	Az-14	Alba	40	Arte Dramático y Derecho	<ul style="list-style-type: none"> - Actriz de teatro - Gestiona una compañía desde hace más de 10 años
	Az-15	Julia	46	Cursos de Teatro y Psicología	<ul style="list-style-type: none"> - Actriz y directora - Gestiona una compañía desde hace menos de 5 años - Profesora de cursos del INEM (antes de empezar a hacer teatro)
	Az-16	Claudia	49	Arte Dramático	<ul style="list-style-type: none"> - Actriz de teatro, doblaje y audiovisual - Profesora de voz (al inicio de su carrera)
	Ar-17	Adrián	42	Cursos de Teatro/Improvisación y Periodismo	<ul style="list-style-type: none"> - Actor de teatro - Gestiona una compañía desde hace más de 5 años - Locutor en castellano y euskera
	Ar-18	Cristian	36	Arte Dramático y Turismo	<ul style="list-style-type: none"> - Actor de teatro - Agente de viajes (antes de empezar a hacer teatro)
	Ar-19	Diego	46	Arte Dramático	<ul style="list-style-type: none"> - Actor y director de teatro - Gestiona una compañía desde hace más de 25 años
	Ar-20	Marcos	40	Arte Dramático y Derecho	<ul style="list-style-type: none"> - Actor y director de teatro - Gestiona una compañía desde hace más de 5 años
	Ar-21	Sergio	50	Arte Dramático	<ul style="list-style-type: none"> - Actor y director de teatro - Gestiona una compañía/sala desde hace más de 15 años

Actrices de 51 o más años	Az-22	Irene	58	Arte Dramático y Pedagogía	- Actriz de teatro
	Az-23	Marta	69	Arte Dramático	- Actriz de teatro y directora en dos ocasiones
	Az-24	Laura	56	Arte Dramático	- Actriz, directora y dramaturga teatral - Gestiona una compañía desde hace más de 35 años
	Az-25	Sonia	53	Cursos de Teatro y ADE	- Actriz de teatro y performance - Gestiona una compañía desde hace más de 20 años - Administrativa en una Universidad
	Az-26	Elena	60	Arte Dramático	- Actriz de teatro y audiovisual
Actores de 51 o más años	Ar-27	Lucas	58	Arte Dramático	- Actor de teatro y otros trabajos artísticos - Gestiona una compañía desde hace más de 35 años
	Ar-28	Nico	60	Arte Dramático	- Actor y director de teatro - Profesor de Verso
	Ar-29	Jorge	55	Arte Dramático	- Actor y docente de teatro - Gestiona una compañía/sala desde hace más de 35 años
	Ar-30	Iván	51	Cursos de Teatro y Formación Profesional	- Actor y docente de teatro

Ar-31	Manuel	62	Arte Dramático y Veterinaria	<ul style="list-style-type: none"> - Actor de teatro - Gestiona una compañía desde hace más de 20 años - Veterinario (al inicio de su carrera)
-------	--------	----	------------------------------	---

Al final de cada uno de los fragmentos de las entrevistas que iré incluyendo a lo largo del texto especificaré de quién se trata mediante la siguiente nomenclatura: Primero incluiré “Az” (actriz) o “Ar” (Actor), seguido del número de referencia de la entrevista; después añadiré un seudónimo, la edad y, finalmente, si además de intérprete también gestiona una compañía de teatro. Por ejemplo, para referirme a la última categoría de la tabla anterior, pondré: (Ar-31: Manuel, 62, Actor y Gestor). Antes de continuar, quiero hacer unas aclaraciones sobre la información desplegada en la tabla anterior recuperando de nuevo la idea de la “trastienda de la investigación” y haciendo explícito todo el proceso práctico de investigar:

- En primer lugar, sobre el significado de “Gestionar una compañía”. He incluido este rasgo en las descripciones de los perfiles en los que la persona en cuestión, independientemente de si es fundadora o se ha incorporado más adelante a una plataforma de producción teatral, tiene potestad para tomar decisiones artísticas o económicas sobre la misma. Es una de las personas o la persona responsable de una compañía. Del mismo modo, no he especificado el período exacto en el que llevan sustentando este cargo debido a que no lo conocía en todos los casos. En su lugar, he optado por establecer diferencias en función de si llevan más o menos de cinco años, y múltiplos de cinco desempeñando esa función.
- No he incluido el período en que las personas entrevistadas llevan trabajando como actores o actrices, debido a que, en todos los casos excepto en cuatro, se comenzó a trabajar en el sector antes de llegar a los 30 años. De este modo, los actores y las actrices de más edad serán artistas consagrados en el sector mientras que las personas más jóvenes podrían ser consideradas artistas noveles. Las cuatro excepciones corresponden a Cristian (Ar-18), Adrián (Ar-17), Julia (Az-15) e Iván (Ar-30); puesto que comenzaron a trabajar en el sector teatral después de cumplir 30 años, habiéndose dedicado previamente a otros sectores laborales. En el momento en el que se realizó el trabajo de campo, las cuatro personas entrevistadas llevaban más de 5 años trabajando en el sector teatral.
- En casi todos los casos se ha acompañado el trabajo teatral con trabajos en el ámbito audiovisual: participación en cortos, publicidades, series o películas. Sin embargo, únicamente he incluido este aspecto de su carrera en la tabla en los casos en los que el trabajo audiovisual ha supuesto una fuente de ingresos regular.
- En dos ocasiones hice entrevistas de forma conjunta entre dos personas. Las de Carla (Az-11) y Sergio (Ar-21), por un lado, y las de Laura (Az-24) y Lucas (Ar-27), por otro, se realizaron a la vez. Esto se debe a que en los dos casos se trata de una pareja sentimental

que gestiona la misma compañía y, por su propia petición, hablé con ambos simultáneamente.

- Por último, quiero explicar el motivo que ha llevado a contar con 6 casos en el grupo de mujeres entre 36 y 50 años y 5 en los demás. El diseño original era que en todos los grupos hubiera 5 casos y ampliar únicamente en caso de que fuera necesario. Sin embargo, una de las entrevistas del grupo de mujeres de 51 o más años, la de Elena (Az-26), se perdió a raíz de un problema con la grabadora empleada. Aunque había tomado notas a lo largo de la entrevista y podía emplear de forma retrospectiva parte de la información, opté por buscar a otra informante que cuadrara con el perfil. De este modo, siguiendo la técnica de bola de nieve pregunté a otros informantes si me podían poner en contacto con otra actriz con un perfil similar. Sin embargo, no especificué que debía tener más de 51 años y me presentaron a Rosa, de 49. Al ser una diferencia muy pequeña, considero que la muestra, a nivel global, no ha perdido validez y sigue siendo representativa del sector.

El diseño muestral ha buscado el mayor grado de saturación posible en las categorías y discursos generados. Se ha seguido el mismo procedimiento de análisis que en la fase anterior: transcribir las entrevistas, codificarlas a través del software informático ATLAS.ti, e ir generando categorías más amplias. Se pueden observar los árboles conceptuales de códigos, códigos sustantivos y familias de códigos relativos a esta fase en el Anexo 4. Esta segunda fase me ha permitido combinar el desarrollo teórico sustantivo, que se fue implementando durante la fase anterior, con la nueva información generada para comenzar a conformar una “**codificación teórica**”, en términos de Trinidad et al. (2006: 51). Teniendo en cuenta la gama completa de propiedades, elementos, dimensiones y características que tienen las categorías conformadas, se introducen conceptos de mayor nivel de abstracción en la explicación teórica. En este punto de la investigación ya contaba con una perspectiva general sobre la amplitud de los diferentes aspectos en los que quería centrar el análisis, por lo que pude profundizar también en un desarrollo teórico que los fundamentase.

3.3 Estudios de caso etnográficos

El despliegue de este dispositivo metodológico se ha realizado de forma transversal a las fases descritas arriba y a la creación teórica a modo de complemento de los datos y reflexiones generadas en las entrevistas. No lo sitúo en una fase concreta del trabajo de campo sino como un eje continuo a lo largo de la tesis. La primera observación participante se desarrolló en 2014 y se continuó implementando la técnica hasta 2018 en diferentes contextos y espacios. Además, este enfoque permite incorporar información y datos producidos antes incluso de comenzar este proyecto a través de una “**etnografía retrospectiva**” (Bryman, 2001: 345), puesto que, como ya he introducido, mi vinculación con el sector es anterior a mi interés académico por el teatro. Más adelante profundizaré sobre este aspecto del análisis etnográfico.

El **campo** sobre el que se ha buscado implementar el análisis ha sido el proceso de configuración del equipo para el desarrollo de un proyecto en compañías de artesanía teatral, y la dinámica

que se genera en la etapa de producción y post-producción de un espectáculo. He partido de las recomendaciones del *Arts and Humanities Research Council* del Reino Unido:

“It is important to keep in contact with the project as it progresses. [...] If the project involves exhibitions, performances or other public events, it is important to collect evidence whilst they are underway. This may include gathering feedback from participants or recording visitor numbers. It is much harder to collect this information retrospectively, so timely data collection is vital. [...] Attending project meetings or events can enhance understanding of the project process. This will offer further context for the case study.” (Arts and Humanities Research Council, 2012: 6)

Como vemos, es fundamental realizar un seguimiento de los diferentes procesos y eventos implicados en la producción teatral a medida que se van desarrollando. He seguido también varios ejemplos de análisis etnográfico en el sector teatral como modelos que podría distinguir en tres ámbitos claramente diferenciados:

1. En primer lugar, está el trabajo etnográfico sobre los procesos de producción globales de espectáculos escénicos. Los dos casos que incorporo aquí son el de Wolf (1994), sobre la producción de un montaje de teatro universitario en la University of Wisconsin-Madison; y el de Atkinson (2006b, 2010), sobre la producción operística en la “Compañía Nacional Galesa de Ópera”.
2. En segundo lugar, están los análisis etnográficos centrados concretamente en los procesos de ensayos. Los principales referentes en este aspecto serían los trabajos de McAuley (1998) y Rossmanith (2008, 2009), que desarrollan todo un método, perfeccionado durante décadas, para investigar este aspecto del trabajo teatral.
3. Por último, también hay investigaciones etnográficas con un enfoque antropológico, centradas concretamente en la figura de los intérpretes, el trabajo actoral. Tres ejemplos serían los estudios desarrollados por Wilkinson-Weber (2012) en India, por Bouvier (1994) en Indonesia y por Barber (2003) con el grupo etnolingüístico Yoruba.

Los escenarios o entornos en los que he estado presente como investigador y he desarrollado la **observación participante** se han articulado a través de **dos compañías**: el **Teatro de la Resistencia**²⁹ y **BisturíEnMano**³⁰. Como analizan Hammersley y Atkinson (2011: 71): “la obtención del acceso a la información necesaria es uno de los principales problemas de la etnografía”. Para evitar esta problemática, la selección de los casos y los escenarios ha seguido la reflexión de Guasch:

“La observación participante es un proceso poco formalizado y especialmente flexible. En ese sentido, la decisión de participar en un escenario o en otro tiene que ver con la oportunidad y la conveniencia.” (Guasch, 2002: 38)

En las etnografías desarrolladas por Rossmanith sobre los ensayos teatrales también se explicita la necesidad de partir de un entorno relativamente cercano puesto que el acceso a estos espacios tiende a ser complicado:

“My own rehearsal documentation has always proceeded that way—through contacts made from friends and friends-of-friends. [...] The main reason why

²⁹ <http://www.teatrodelaresistencia.com/>

³⁰ <https://bisturienmano.wixsite.com/bisturienmano>

rehearsal researchers rely on contacts to secure placements is that rehearsal is traditionally a carefully guarded and protected place of work.” (Rossmanith, 2009: 7)

Mi vinculación al **Teatro de la Resistencia** es previa al desarrollo de la tesis puesto que se trata de la compañía de mis padres, facilitándome automáticamente el acceso al campo. Como ya he introducido anteriormente, mi participación en la compañía ha sido a través de diversos roles y prácticamente desde mi infancia. Durante el período de observación participante he trabajado principalmente como técnico de luces en varios montajes de la compañía. Por lo que respecta a **BisturíEnMano**, se trata de una compañía gestionada por dos personas con las que mantengo vínculos de amistad. Durante el período en el que realicé las observaciones, una de estas personas era también mi compañero de piso, por lo que también pude alcanzar una forma relativamente directa de acceso al trabajo de campo. La observación participante en esta compañía se ha centrado principalmente a través de un solo montaje basado en el modelo de producción de creación colectiva en el que también desempeñé la labor de técnico en el estreno, esta vez de sonido.

Mi trabajo como técnico de luces y sonido en las compañías en las que he desarrollado la observación participante me ha situado en una posición privilegiada a la hora de analizar todos los procesos desplegados. Además de mis vínculos personales con las personas implicadas en las compañías, mi rol en los proyectos me ha permitido justificar fácilmente mi presencia al resto del equipo conformante en cada uno de los procesos en los que he desarrollado observaciones. Hay autoras que han desarrollado trabajo etnográfico con actores y actrices y argumentan que la única forma para realmente llegar a conocer en profundidad la ocupación es desempeñarla, interpretar. Ejemplos de este discurso se encuentran en el trabajo de Clare Wilkinson-Weber al hablar de la posibilidad de experimentar las contradicciones entre la imagen propia y la de un personaje incorporado y el acceso a espacios que de otro modo permanecerían ocultos:

“To be exposed in a way that deviated sharply from my own sense of self-presentation was disarming, but gave me the chance to understand what a young Indian actress had meant when she described to me the frustrations of having to appear in ways that conflicted with her view of her character. [...] Conjectures or second-hand opinions about acting, characters, costumes gave way to a brief moment of personal insight into these matters; and I was brought into an area of the set, in the midst of a cluster of practices I would not otherwise have witnessed.” (Wilkinson-Weber, 2012: 148)

De forma similar, Karin Barber (2003: 172) argumenta que únicamente formando parte de un montaje como intérprete se puede llegar a comprender el proceso de evolución del texto teatral, en sus términos: “to get a sense of the growing points of a text, its areas of density and diffuseness, the principles of its repeated emergence”. Por otro lado, Hastrup (2004) argumenta que a la hora de analizar el teatro es siempre mejor adoptar un rol de cómplice de la acción. Desde su perspectiva, en el trabajo actoral ya se integran dos identidades, la del intérprete y la del personaje, y si a estas dos se le suma una tercera identidad, la de persona investigadora, el análisis se puede volver demasiado complejo para llegar a conclusiones sólidas. Wilkinson-Weber también describe esta problemática, aunque, como ya he comentado, su argumento es que la complejidad obtenida puede ser positiva para el análisis:

“If the persistence of the actor into the ‘life’ of the character is to enable a constant monitoring between the two, what happens when a third component – the anthropological person – is added? [...] The tension between the constructed anthropological persona, the acting persona, and the character might be expected to be extraordinarily tangled”. (Wilkinson-Weber, 2012: 151)

La experiencia de McAuley sobre la observación de ensayos de teatro también es relevante en este punto:

“Observation is, in my experience, a full-time role which precludes even taking responsibility for sound recording or camera operation, so I would suggest that there are serious methodological problems for someone who has a major creative involvement with the production also attempting to observe and analyse the whole of the process.” (McAuley, 1998: 81)

Para conciliar este debate, me he basado en mi participación paralela al desarrollo de la tesis en el “**Aula Laboratorio de Teatro Social**” de la Universidad Complutense de Madrid³¹ entre 2016 y 2018 y en el montaje de teatro foro “**Barba Azul**”, del Colectivo Comprensionistas³². Sin profundizar en los detalles de estos proyectos, pude desempeñar un rol de actor en ambos permitiéndome experimentar algunos de los elementos comentados por Wilkinson-Weber (2012). Basándome en estas experiencias, los matices a los que se puede llegar con respecto a la comprensión del trabajo actoral desempeñando la profesión no generan un grado de conocimiento mucho más profundo que el que se alcanza desde un rol más secundario o paralelo. El proceso de diferenciación entre el propio “yo”, el personaje interpretado en escena y el rol de investigador se vuelve extremadamente complejo y difuso puesto que el grado de exaltación y la atención necesaria para interpretar un papel dramático dificulta la auto-observación. De este modo, siguiendo la línea de Hastrup (2004) y McAuley (1998), considero que ocupando un rol cómplice o de acompañamiento al trabajo actoral, como el de técnico de luces y sonido, se puede llegar a un nivel de profundidad analítica suficiente como para entender gran parte de los elementos que componen el trabajo teatral y no perjudicar al desarrollo de conclusiones sobre el sector.

La **selección de escenarios concretos** en los que se han desarrollado las observaciones se ha ajustado a la noción de “**multi-sited ethnography**” de George E. Marcus. Se trata de una aproximación a la etnografía en la que el eje que estructura la observación no es un espacio localizado y fijo sino la actividad que se está observando en sí; en este caso, la producción y post-producción teatral. Siguiendo esta idea, la etnografía se basa en el seguimiento de la actividad por los lugares en los que se esté desarrollando el fenómeno investigado:

“Multi-sited research is designed around chains, paths, threads, conjunctions, or juxtapositions of locations in which the ethnographer establishes some form of literal, physical presence, with and explicit posited logic of association or connection among sites that in fact defines the argument of the ethnography.” (Marcus, 1995: 105)

³¹ <https://www.ucm.es/dep-psicologia-social/teatro-social>

³²

https://www.comunidad.madrid/sites/default/files/doc/justicia/vf_proyecto_barba_azul_teatro_social.pdf

Existen diferentes aproximaciones a la hora de definir el objeto de estudio en una etnografía multi-situada. Teniendo en cuenta que mi foco estaba sobre las dos compañías de artesanía teatral, he optado por la noción de: “follow the people”, en términos de Marcus (1995: 106); **seguir a las personas que gestionan las compañías**. En el caso del Teatro de la Resistencia, estas personas han sido mis padres: Hadi Kurich y a Ana Kurich, y en el caso de BisturíEnMano, mis amigos: Arturo Babel y a Darío Sigco. Se pueden encontrar **biografías laborales** detalladas de las cuatro personas que han articulado el análisis etnográfico en las páginas web de las compañías. A modo de síntesis, Ana, con formación en arte dramático, y Hadi, con formación en dirección, son profesionales que llevan más de 35 años trabajando en el sector teatral. Primero, en lo que antes era Yugoslavia, trabajando como actriz y director, respectivamente, en teatros nacionales de diferentes ciudades del Estado. Una vez en España, concretamente en Vila-real (Castellón), fundan la compañía en 1993 y siguen en activo hasta la actualidad, desarrollando su trabajo por todo el territorio español y también en giras internacionales. En cuanto a Arturo y Darío, su recorrido conjunto comienza en 2013, año en que colaboran en un proyecto y, a raíz del mismo, fundan la compañía en Madrid. Ambos son profesionales de las artes escénicas que han trabajado previamente en diversas plataformas y proyectos. Arturo tiene formación en dirección audiovisual y dramaturgia y Darío en dirección e interpretación. A partir de 2018 se incorpora un tercer componente al núcleo de la compañía, sin embargo, como durante el proceso de observación todavía no formaba parte de BisturíEnMano no la incluiré en el análisis. Ocurre lo mismo con la participación de Mima Vukovic Kurich en las primeras etapas del Teatro de la Resistencia.

Volviendo a la idea de hacer un seguimiento de Ana, Hadi, Arturo y Darío; he definido **los siguientes espacios en los que he desarrollado observaciones**: En primer lugar, mi casa de Madrid, en la que trabajaba Arturo, y en la casa de mis padres en Vila-real. En segundo lugar, los teatros en los que se han representado los montajes desarrollados por las compañías durante el período de observaciones: el escenario, el patio de butacas, los camerinos, la cabina técnica y demás espacios a los que he ido teniendo acceso. También, el espacio en el que se desarrolló un evento de presentación de proyecto y recaudación de fondos, organizado por BisturíEnMano. En tercer lugar, los trayectos en la furgoneta de la compañía en el caso del Teatro de la Resistencia y en transporte público en el caso de BisturíEnMano, para llegar a esos teatros. En cuarto lugar, las salas de ensayos utilizadas por BisturíEnMano y la nave en la que ensaya el Teatro de la Resistencia. Por último, los diversos espacios de socialización informal, que se han ocupado en períodos anteriores y posteriores al trabajo, para celebrar estrenos, charlar antes o después de ensayos y funciones, o simplemente hacer tiempo: las cantinas de los teatros, cafeterías, bares o discotecas, etc. Las etnografías de McAuley permiten enfatizar la importancia de los “espacios marginales” o, a priori, no vinculados al trabajo teatral:

“Very informative discussions can occur in the coffee breaks, over lunch, and also in the dressing rooms. Sometimes key performance decisions emerge from ideas which were first articulated in one of these marginal spaces in the process.” (McAuley, 1998: 79)

También se podría comparar mi experiencia con el teatro dramático con la descrita por Atkinson (2010) en su análisis etnográfico de la creación de una ópera:

“I observed the complete rehearsal period of several operatic productions [...] I also observed performances of operas from the wings and backstage in the theatre. I went on tour with the company, although this is not a major source of ethnographic material. I attended first-night performances and the first-night parties afterwards. I have participated in various other ‘extra-theatrical’ activities, such as fund-raising events, that arts organizations [...] have to undertake on a regular basis, and which are also ‘performances’ in many key respects.” (Atkinson, 2010: 7)

Por lo que respecta a los **espectáculos sobre los que he centrado los análisis** y las fechas de los mismos, destaco cuatro montajes del Teatro de la Resistencia y uno de BisturíEnMano. Comenzando por los primeros cuatro:

1. “Don Juan”. Temporada de dos semanas, entre 22 de octubre y el 2 de noviembre de 2014 en el Teatro Rialto de Valencia. Estuve contratado como técnico de luces y sonido para los ensayos generales y las funciones de la temporada.
2. “Don Quijote”. Espectáculo en el marco del “Festival del Siglo de Oro” en el Alcazar de Almería el 24 de abril de 2015. De nuevo contratado como técnico de luces y sonido.
3. “Marguerite Gautier. La Dama de les Camèlies”. El estreno del espectáculo fue el 14 de marzo de 2015 en el Auditorio Municipal Músico Rafael Beltrán Moner de Vila-real. El espectáculo tuvo recorrido hasta 2017 pero la mayor parte de análisis etnográficos se basa en las observaciones desarrolladas en los ensayos previos y la temporada de dos semanas – del 26 al 7 de febrero de 2016 – en el Teatre Micalet de Valencia. Durante ese período yo estaba contratado como técnico de luces y sonido por lo que pude estar presente tanto en los ensayos generales como en todas las funciones, y redacté un cuaderno de campo de todo el proceso.
4. “1789. En un Universo Paralelo”. El estreno del espectáculo fue el 13 de marzo de 2018, también en el Auditorio Municipal Músico Rafael Beltrán Moner de Vila-real. Otras funciones en las que pude desarrollar observación participante fueron: el 9 de junio de 2018, en el Teatro Principal de Castellón; una temporada de dos semanas entre el 12 y el 20 de mayo de 2018, en el Teatro Rialto de Valencia; el 14 de junio en La Nau, Sala Matilde Salvador, de Valencia; y el 19 de agosto del mismo año en el Castillo de Peñíscola.

Aunque el marco geográfico de la tesis se centra en la Comunidad de Madrid, las dinámicas de trabajo en el seno de las compañías son las mismas en todo el Estado por lo que el hecho de que estas observaciones se hayan desarrollado en la Comunidad Valenciana no supone ningún perjuicio para el análisis global. En cuanto al espectáculo de BisturíEnMano, aunque en el desarrollo de la tesis se han producido también otros espectáculos, la mayor parte del trabajo de observación participante se generó alrededor del proyecto: “El Funeral de los Necios”. Se trataba de un montaje basado en la creación colectiva por lo que el proceso de producción llevó mucho más tiempo que en otro tipo de montajes. La idea del proyecto comienza a fraguarse en septiembre de 2015 y el estreno se produce, en la RESAD, el 4 de octubre de 2016. A lo largo de todo el proceso yo estoy presente en varias de las etapas y eventos como reuniones, ensayos, creación de vestuario y escenografía, etc. El día del estreno también estoy involucrado como técnico de sonido.

Hasta este punto he descrito los espectáculos sobre los que articulo la etnografía, sin embargo, también haré referencia a lo largo del texto a otras observaciones desarrolladas en el ámbito

teatral, tanto antes como después del período definido como trabajo de campo (2014-2018). Me he basado en una técnica metodológica definida como “**etnografía retrospectiva**”, en términos de Bryman (2001: 345). Existen varios ejemplos de implementación de esta técnica en ámbitos muy diversos: uno de ellos es el análisis de la regulación corporal en piscinas combinando la información generada en seis años de experiencia regular en natación y dos años más en los que se han desarrollado observaciones sistemáticas (Scott, 2010a: 152). Otro sería la revisión retrospectiva de registros online en webs de apoyo a personas divorciadas mientras se participa activamente en las mismas simultáneamente (Paechter, 2012: 73). También hay ejemplos provenientes de la antropología cultural, en este caso, se analiza retrospectivamente la estancia con una comunidad de familias Zapotec en Oaxaca, México (Smith, 2014: 5). Sin embargo, mi principal referente a la hora de implementar esta técnica ha sido Miriam Glucksman (2009) y su libro “Women in the Line”, publicado inicialmente bajo el seudónimo de Ruth Cavendish. Se trata de un texto pionero, ya un clásico de la sociología del trabajo con perspectiva de género, que se basó en observaciones participantes en una cadena de montaje de componentes de motores en Inglaterra entre 1977 y 1988. El objetivo de Glucksman a la hora de trabajar en la fábrica era político, comprender el motivo por el que el movimiento feminista tenía poca implementación en las mujeres de clase obrera. Sin embargo, más adelante recuperó la información generada para desarrollar un análisis etnográfico y sociológico. En mi caso, desplegaré e instrumentalizaré informaciones generadas a lo largo de toda mi experiencia vinculada al sector teatral, desde mi infancia, para el desarrollo de esta tesis doctoral. Se trata de saberes que forman parte de mi forma de ver el mundo por lo que no tendría sentido negarlos o evitarlos.

Por último, teniendo en cuenta las dos fases de trabajo de campo basado en entrevistas y el análisis etnográfico descrito en esta sección, he ido conformando una “**teoría formal**”, de nuevo en términos de Trinidad et al (2006: 56). A partir de las teorías sustantivas y la codificación teórica y fundamentada en los datos, he conformado un sistema de relaciones teóricas que buscan explicar el problema de la investigación. Lo he estructurado a través de los cinco bloques temáticos de los que se compone el análisis pero todos están vinculados entre sí. En su conjunto, como observaré en las conclusiones, permiten extrapolar el análisis de los datos del nivel descriptivo a una interpretación conceptual, teórica, basada en todo momento en la investigación empírica.

BLOQUE I:
CONTEXTO ECONÓMICO, POLÍTICO
Y LABORAL: EL TEATRO COMO
INDUSTRIA

1. CONTEXTO GENERAL DEL TRABAJO

En las últimas décadas, el empleo ha sufrido una serie de transformaciones globales en un contexto de capitalismo neoliberal que han llevado al deshilachamiento del modelo clásico de trabajo estable y vertebrador de procesos de socialización. En los mercados de trabajo hay una tendencia hacia la flexibilización de los empleos basada en la necesidad de activación individual de los trabajadores y la responsabilización de los mismos ante el desempleo con la figura del emprendedor en el centro del modelo. Los modelos **tayloristas y fordistas** de producción han sufrido profundas transformaciones desde su implementación en la primera mitad del siglo XX. De forma muy simplificada podemos decir que la base de este tipo de modelos se encontraba en el diseño científico del trabajo para potenciar la eficiencia y la eficacia en la producción (Castillo, 1986; Neffa, 1990). Se implementaron una serie de cambios organizativos como una mayor división de tareas, el trabajo en cadena, la intensificación del trabajo o el abastecimiento justo a tiempo. Todas estas herramientas permitían minimizar la cualificación de los trabajadores para asegurar el bajo coste de su reemplazo y de este modo mantener modelos de producción en los que pocos trabajadores tuviesen la capacidad de entorpecer la producción. Las condiciones laborales se precarizaron y los niveles de producción aumentaron pero, a su vez, las tasas de reemplazo se multiplicaron. Ante este problema y la presión que ejercían nuevas organizaciones sindicales surgidas en el seno de grandes centros de producción ya desde los años 30, las empresas comenzaron a implementar modelos de seguridad social que asegurasen niveles de estabilidad a sus trabajadores y de este modo dotar de continuidad a la producción. En España este proceso se concentra en la segunda mitad del siglo XX ya que el momento de mayor implantación de la norma social de empleo fordista se produce entre los años sesenta y ochenta (Prieto, 2009).

Estos modelos de organización productiva comenzaron a fraguar la figura del obrero colectivo como grupo de presión. Las trayectorias profesionales eran largas, estables y estaban enmarcadas en una regulación colectiva de los derechos laborales. A lo largo de este período, el trabajo se presenta como experiencia central en la conformación de las sociedades modernas consolidándose como la principal figura de reconocimiento y regulación de los derechos y deberes de los individuos dentro de la sociedad de bienestar (Alonso, 1999). A lo largo de todo el siglo XX se produce una lucha continua por los derechos laborales. Sindicatos y otras asociaciones de trabajadores se oponen a los modelos organizativos fordistas y tayloristas y defienden estructuras laborales más humanizadas, con tareas menos repetitivas y más gratificantes. Eikhof, Warhurst y Haunschild describen este proceso de “humanización” del trabajo:

“From the human relations school of the 1930s to the behavioural psychology interventions of the 1950s to the socio-technical systems of the 1970s, solutions to debilitating work were sought in job redesign and better management that aimed at “humanising” the workplace.” (Eikhof et al., 2007: 326)

El paulatino aumento en la formación de los trabajadores y trabajadoras es uno de los motivos principales por los que no estaban dispuestos a aceptar las condiciones de modelos más tradicionales. A nivel global, podemos situar un punto de inflexión en esta lucha en los años 60 ya que se comienzan a implementar nuevas formas de organización del trabajo más flexibles

conocidas como **posfordismo** (Castillo, 1998b; Castillo et al., 1991). Este proceso tiene su origen en España en las reformas laborales que comienzan desregular las estructuras del trabajo en 1984 y que comienzan a reducir los costes del despido y a desarticular las formas de negociación colectiva de la fuerza de trabajo (Calle and Castillo, 2004; Polavieja, 2003). Siguiendo esta senda y toda una serie de reformas laborales, el modelo posfordista tiene su momento de mayor implantación en el país a partir de los años noventa y dos mil (Prieto, 2009). Es un modelo caracterizado por formas de inserción de la fuerza de trabajo en el mercado individualizadas y fragmentadas, con biografías laborales menos estables que en períodos previos. Se reestructura el trabajo basándose en una ampliación o rotación de tareas y se produce una descentralización productiva implementando estos cambios de forma transversal al modelo productivo. El objetivo de estos cambios era generar un enriquecimiento en el trabajo mediante la dinamización de tareas y ampliando la autonomía para mejorar los niveles de gratificación de los trabajadores pero, en la práctica, muchas de estas medidas se tradujeron en efectos adversos. Las consecuencias negativas se producen cuando estas medidas de reestructuración no se plantean como opcionales sino que se ven impuestas a los trabajadores de forma obligatoria. De este modo se fuerza a estos a emplear un tiempo de aprendizaje y esfuerzo mayor, niveles más altos de responsabilidad y la ruptura de una base de relaciones sociales establecidas a través de sus tareas habituales. Todo esto, unido a la espada de Damocles que supone la descentralización de la producción sobre su puesto de trabajo, mina la capacidad de resistencia obrera. Como vemos, las nuevas formas de organización del trabajo, aunque planteadas como una forma de motivación de la fuerza de trabajo, se han traducido en muchos casos en una fórmula para enmascarar prácticas basadas en modelos tayloristas en las que se produce una intensificación del trabajo sin que se adecúe la retribución por el mismo. La centralidad del trabajo como eje principal en la articulación de lo social comienza a fragmentarse y de este modo también la identidad colectiva de la fuerza de trabajo (Alonso, 1999; Cavia and Martínez, 2013). Las consecuencias de estos cambios se observan en el contexto actual, en el que los trabajadores se ajustan al mercado en función de su empleabilidad individual, no a través de una regulación colectiva, y esto exige altos niveles de adaptabilidad que les permita mantenerse activos en un contexto basado en la flexibilidad, la descentralización en red y la internacionalización de los nuevos sistemas productivos en los que los riesgos sociales son permanentes (Calderón and Calle, 2010). Esta tendencia hacia la inestabilidad, la descentralización y la intensificación en el trabajo viene desarrollándose desde los años ochenta a nivel global, como analiza Vicki Smith (1997: 332), en prácticamente todos los ámbitos productivos. En última instancia, hablamos de un mercado de trabajo flexible, vinculado directamente con la precarización del mismo:

“Cuando se habla de flexibilidad se habla, fundamentalmente, de *temporalidad*, siendo esta diagnosticada como una de las bases de la vulnerabilidad y de la precarización.” (Cavia and Martínez, 2013: 49)

Luc Boltanski y Eve Chiapello (2002) también analizan cómo el capitalismo contemporáneo ha integrado la organización laboral individualizada y basada en proyectos intermitentes potenciando valores como el emprendimiento, el trabajo en red y la flexibilidad por encima de carreras estables y compromisos continuados en el seno de una empresa concreta. Cuando los individuos se convierten en su propia empresa, no sólo su éxito sino también su fracaso se vuelven problemas individualizados ante los que únicamente se plantean soluciones biográficas

(Beck, 1998). En términos de Bourdieu (1998), podríamos hablar de “trabajadores reflexivos”, responsables tanto de sus beneficios como de sus pérdidas.

En el caso de España el empleo temporal no ha dejado de incrementarse en el mercado de trabajo en las últimas décadas hasta alcanzar uno de los porcentajes más altos en Europa (Cavia and Martínez, 2013; Polavieja, 2003). Una de las consecuencias del cambio de paradigma entre el empleo salarial estable y el empleo flexible es la extensión de la noción de “flexiguridad” como justificación de la relación entre la productividad económica y la cohesión social aunando el tradicional antagonismo entre flexibilidad y seguridad laboral (Fernández R. and Serrano, 2014). Sobre todo a partir de los años noventa, se comienza a cuestionar el papel del Estado en la intervención tradicional frente al desempleo situando, cada vez más, la responsabilidad ante la falta de trabajo sobre la fuerza de trabajo. Esta noción se asienta sobre el concepto de “empleabilidad” que desarrollan autores como Hillage y Pollard:

“Una serie de disposiciones, habilidades y cualificaciones que el individuo necesita tener para acceder a un empleo y mantenerse en él, forma parte del diseño de las políticas educativas y de empleo de los gobiernos europeos, las cuales colocan al individuo como responsable último de su condición de empleable en el mercado laboral.” (Hillage y Pollard, 1998; citado en Cuesta, 2018: 45)

Se produce, siguiendo esta idea, una extensión de marcos individualizadores y se reintroducen los dogmas liberales de la autonomía de la voluntad naturalizando el cambio de paradigma como transformación irrefrenable ante el contexto posmoderno. En la práctica, esta conceptualización se ha ido traduciendo en una tendencia hacia el desarrollo de políticas públicas de intervención basadas en la idea de la “activación” del trabajador en lugar de buscar la garantía del empleo, como era el caso en el paradigma anterior. La base de este tipo de políticas es que los trabajadores deben auto-disciplinarse, tanto a nivel formativo como a nivel de gestión de los tiempos, para poder desarrollar una adecuada regulación del riesgo en contextos de un mercado de trabajo fluido. El modelo teórico de la flexiguridad supone que el empleo flexible debe ir siempre acompañado de un sistema generoso de protección social y de instituciones de búsqueda de empleo consolidadas que refuercen la posición de trabajadores/as como organizaciones sindicales fuertes. En definitiva, se generaliza la idea de la empleabilidad individual a través del marco de la activación y la flexiguridad idealizando el emprendimiento como el mejor camino para el desarrollo laboral. Como analiza Calle (2016), la fragmentación de los procesos productivos y la individualización de las relaciones laborales conduce a la **autoexplotación**, más adelante profundizaré en esta idea. A la hora de aplicar este esquema teórico-práctico al contexto español es imprescindible tener en cuenta una serie de particularidades que incrementan la vulnerabilidad a la que se ve expuesta la fuerza de trabajo (Prieto, 2007). Es importante tener en cuenta tres rasgos del sistema laboral español que dificultan la implantación de la noción ideal del trabajo flexible: En primer lugar, desde la transición, el mercado de trabajo ha contado siempre con una tasa de desempleo superior a la media europea. En segundo lugar, se detecta la ausencia de instituciones y actores intermedios con una capacidad fuerte de mediación entre la industria y la fuerza de trabajo produciendo un desequilibrio. Más adelante profundizaremos en las problemáticas del tejido sindical. En tercer lugar, el tejido empresarial en España está formado principalmente por pequeñas y medianas empresas expuestas a dinámicas de volatilidad y vulnerabilidad acentuadas. Estos rasgos han ayudado a caracterizar el régimen laboral español como un modelo basado en el abaratamiento

de la mano de obra y la descualificación de la misma, niveles elevados de rotación laboral y políticas de intervención pública que no han sabido remediar las altas tasas de desempleo (Fernández R. and Serrano, 2014). El contexto de activación deslegitima medidas de protección social y de provisión de espacios des-mercantilizados. Existe una escasa inversión pública en términos relativos y la que hay se dirige principalmente a la subvención de la contratación en lugar de una inversión social que pueda ampliar el mercado laboral.

2. EL TEATRO COMO INDUSTRIA EN UN CONTEXTO LABORAL POSFORDISTA

El sector teatral cuenta con una serie de particularidades que le distinguen del resto pero, al mismo tiempo, se ajusta a las mismas dinámicas posfordistas que he descrito en el apartado anterior puesto que se incluye en lo que actualmente es conocido como **Industrias Culturales y Creativas (ICC)**. Las ICC combinan la creación, la producción y la comercialización de contenidos creativos que contienen elementos intangibles de naturaleza cultural (Bonilla et al., 2012). Incluyen cualquier producto o servicio basado principalmente en valores artísticos, creativos o de entretenimiento que, a su vez, dependan del talento, la creatividad o la habilidad individual de las personas que los realizan (Caves, 2002). De este modo, además de abarcar sectores culturales tradicionales como el editorial, el audiovisual o las artes escénicas, se han incluido en las últimas décadas también sectores como la producción de *software* o el diseño industrial (Comisión Europea, 2010). En términos de Mark Banks, las ICC se definirían como:

“Those involved in the production of ‘aesthetic’ or ‘symbolic’ goods and services; that is, commodities whose core value is derived from their function as carriers of *meaning* in the form of images, symbols, signs and sounds. Here, the production of meaning is seen to be deliberate and self-conscious, designed to appeal to aesthetic preferences, or related to existing or emergent economies of taste, style and distinction”. (Banks, 2007: 2)

Siguiendo esta idea, la noción de producir bienes y servicios simbólicos o estéticos se puede aplicar a toda una multiplicidad de ámbitos. Para una clasificación detallada de los sectores que pertenecen a la ICC desde diferentes enfoques ver el informe de Pau Rausell Köster (2012: 11). En cualquier caso, las Artes Escénicas se integran en el conglomerado de las ICC según todas las clasificaciones. Se puede observar esta noción de la cultura como industria en el discurso de Jesús Cimarro, presidente de la asociación de empresarios de teatro APTM en Madrid y FAETEDA a nivel nacional y también de Iñaki Guevara, presidente de la Unión de Actores:

“Es que hay mucha historia negra de que la cultura tiene que ser deficitaria [...] La cultura tiene que ser interesante, importante y tiene que ser uno de los pilares de la economía de un país como España porque es un país de servicios. Y la cultura con el turismo tienen que ir de la mano porque genera mucho empleo y tiene un movimiento económico muy grande.” (I-7: Jesús Cimarro, FAETEDA)

“Lo planteamos como un sector estratégico, crea riqueza, creaba antes un 4% del PIB. Y además es una historia transversal. La cultura afecta al periodista, al farmacéutico, al alcalde del pueblo de no sé qué, a toda la actividad económica y social.” (I-6: Iñaki Guevara, Unión de Actores)

La noción de la cultura como una industria estratégica y como eje de crecimiento y desarrollo económico está muy extendida tanto en sectores empresariales como en el discurso de sindicatos del sector teatral. A pesar de ello, también he podido encontrar discursos en los que se valora el sector cultural por su capital simbólico más que por su aportación económica, como el de Ángel Martínez Roger, director de la RESAD entre 2008 y 2013 y actualmente profesor en el mismo centro:

“La Comunidad de Madrid está afectada [...] por unas políticas neoliberales y que entienden la cultura como ocio-negocio. Es decir, no la cultura entendida como la posibilidad de crear mejores ciudadanos para la polis, sino para hacer negocio.” (I-2: Ángel Martínez Roger, RESAD)

Para comprender, en un contexto español, el desarrollo que ha llevado a incluir sectores culturales en el mismo ámbito y lógica industrial en el que se incluyen sectores completamente diferentes, como podría ser el de la producción de automóviles o la construcción, conviene partir de un repaso histórico sobre la creación de la noción de Industrias Culturales y Creativas y los efectos de la misma sobre la fuerza de trabajo. El concepto de ‘industria cultural’ es acuñado por Adorno y Horkheimer (2007) entre 1944 y 1947 en marco de la ‘teoría crítica’ derivada del marxismo de la ‘Escuela de Frankfurt’ para describir el proceso de transformación de la cultura en un producto de mercado uniformizado, serializado y estéticamente vacío. El término se emplea desde esta perspectiva para criticar la mercantilización y producción masiva de productos culturales al asumir que esto supone una pérdida en calidad y una banalización de los mismos. A su vez, entiende el trabajo cultural como una actividad alienante dado que la producción estandarizada de bienes de consumo culturales sacrifica y suprime la individualidad y los impulsos creativos de la fuerza de trabajo (Adorno, 2001).

Desde entonces, el concepto se ha ido resignificando hasta identificarse con uno de los principales modelos de desarrollo de economías urbanas. Autores como Rowan (2010), Hesmondalgh (2002), Oakley (2004) o Banks (2007) han analizado los procesos por los que las políticas públicas han ido situando a las ICC como una nueva vía de desarrollo ante los procesos de desindustrialización y consecuente pérdida de empleo en gran parte del mundo occidental en las últimas décadas. Este proceso se asocia al gobierno de Margaret Thatcher en Inglaterra y al de Ronald Reagan en EEUU en los años 80, período en el que se observa que determinados ámbitos del sector generaban crecimiento económico y se impulsa la producción de bienes culturales susceptibles de generar beneficios (Rowan, 2010). En palabras de Mark Banks, este modelo se caracteriza por: “*primacy of individual needs, choice and market competition and refusal of the necessity of state intervention*” (2007: 47). De forma simultánea, el proceso se compaginó con una **reducción en la inversión pública** en los sectores culturales, caracterizados por sufrir déficits estructurales crecientes (Baumol and Bowen, 1966). Más adelante, a mediados de los años noventa, se incluye en el concepto de industria cultural la noción de la creatividad consolidándose el nombre de Industrias Culturales y Creativas (ICC), ampliando así el alcance del sector y fomentando la industrialización de la creación artística. En términos de Smith y McKinlay:

“What the capitalist industrialisation of creative arts represents is an attempt to get more value from the creative labourer by applying industrial principles and practices to the production of creative artefacts.” (Smith and McKinlay, 2009b: 34)

A finales de esa década, la esfera cultural era considerada un activo susceptible de generar crecimiento económico en zonas urbanas. Smith y McKinlay (2009a) analizan cómo los productos culturales en sectores que tradicionalmente se asociaban a la industria cultural habían sido considerados como un derecho de la ciudadanía y, como tales, habían sido subvencionados y financiados por el sector público. Desde la Segunda Guerra Mundial, las subvenciones han sido uno de los instrumentos más importantes para fomentar las artes escénicas y han supuesto un sostén fundamental para el sector (Rodríguez Morató and Aróstegui, 2008). Retirar o reducir la financiación para este tipo de productos siempre había sido impopular, sin embargo, este cambio de perspectiva que llevó a considerar a las ICC como sectores estratégicos para el crecimiento económico permitió limitar la inversión pública.

“This public or national agenda for the state has moved towards narrower and more commercial objectives from the 1990s with the move ‘from cultural to creative industries’ and the discourse of partnership with the private sector being part of the policy strategy for integrating relations between employment in creative industries, production, the market and the state.” (Smith and McKinlay, 2009a: 8)

Además, como observa Kate Oakley (2004), en las últimas décadas las políticas culturales han generado una tendencia a la financiación de proyectos a corto y medio plazo, descuidando actividades creativas no comerciales de impacto duradero:

“A familiar criticism of current UK government policy is its fondness for short-term projects over long-term systemic funding. In the case of the creative industries, this sometimes leads to sums of money being available for ‘new’ projects, while what might be called ‘non-commercial’ creative activity – ranging from the subsidized arts sector and music teaching in schools to community and voluntary activities – is neglected.” (Oakley, 2004: 74)

Aunque Oakley se centra en el contexto británico, esta misma tendencia se podría extrapolar a las políticas culturales en España. Remedios Zafra desarrolla su trabajo en un contexto español y observa cómo se ha extendido la noción de que el empleo asociado a sectores creativos contribuye al desarrollo económico, hay una “apariencia alterada que alimenta la maquinaria y la velocidad productivas” (2017: 16) en el marco de un mercado capitalista. El análisis de YProductions (2009) sobre el modo en que la **innovación** se ha vuelto fundamental en el crecimiento económico, y concretamente en el ámbito de la cultura, nos permite profundizar en la normalización de la visión de la cultura como industria. En él se observa que dos de las principales fórmulas de expansión y desarrollo económico del siglo XX son: el modelo Toyotista japonés de control del capital social, cuya base se encuentra en el libro de Nonaka y Takeuchi (1995), y al modelo estadounidense de gestión corporativa de la innovación. En ambos casos se reinterpreta la noción de innovación neoliberal que desarrolla Schumpeter (2015). El primer enfoque se basa en desarrollar innovaciones sociales, no tecnológicas, en la estructura de la empresa. El objetivo es que la fuerza de trabajo se integre e identifique con la compañía empleadora hasta conseguir que sus conocimientos pasen a ser activos de la misma, erosionando conscientemente las fronteras entre lo laboral y lo personal. Esto se obtiene reformando la estructura interna de las empresas a través de prácticas como la integración de diferentes equipos en trabajos comunes, la eliminación de separaciones departamentales, o planificando actividades de ocio y/o talleres para la fuerza de trabajo que generen dinámicas de complicidad y socialización en la cultura de la empresa. Por otro lado, el modelo estadounidense

busca la producción continuada de la innovación como norma, estandarizando procesos que la generan. Autores como Peter Drucker (1993) desarrollan todo un cuerpo teórico en esta línea con la figura del *mánager* en una posición central para facilitar que el conocimiento fluya y se produzca dentro de la empresa. La innovación pasa a ser un sistema aprehensible y analizable que puede ser incorporada de forma prolongada y bajo parámetros establecidos que permiten su rutinización. Por ejemplo, generando departamentos de Investigación más Desarrollo (I+D).

La combinación de estos dos enfoques, basados en la mejor gestión del conocimiento compartido a través de estructuras de control de los recursos humanos y el establecimiento de sistemas que generen innovaciones de forma continuada, se han vuelto pilares en la estructura empresarial contemporánea. En este marco, la idea de la **creatividad artística** se ha ido integrando cada vez más en el discurso de la innovación mediante el argumento de que el desarrollo de soluciones creativas es el principal medio para responder a las turbulencias, cambios y discontinuidades que inevitablemente caracterizan a los mercados contemporáneos. Uno de los principales **problemas de este modelo** es el uso continuado de una definición de creatividad demasiado centrada en la novedad y la innovación sin poner énfasis en las ideas de valor y calidad. De este modo, en los procesos de creación de nuevos productos, suelen obviarse los elementos no creativos que generan la estabilidad y reflexividad necesaria para obtener un resultado de calidad y una sensación de continuidad en los consumidores, como analiza Bilton:

“The real stimulus behind creative work might be the 80 or 90% time spent in everyday office work; it’s the everyday grey of normal office life which temporarily occludes then releases creative thinking, not the open space outside it. [...] A relentless insistence on the generation of new ideas throws the creative process out of balance and, for organisations as for individuals, becomes distorting, distracting and self-destructive.” (Bilton, 2015: 11)

A pesar de las carencias expuestas, este tipo de prácticas se han ido incorporando paulatinamente a las ICC como emblemas del desarrollo económico y la creación de empleo por parte de las instituciones públicas encargadas de la política cultural. Este proceso se ha investigado principalmente en el ámbito británico (Eikhof & Warhurst, 2013; Oakley, 2004), sin embargo, como se observa en el informe europeo de Rausell (2012: 25), las perspectivas sobre la producción e instrumentalización del conocimiento, la creatividad y la innovación han permeado y se han identificado completamente con el sector de las ICC en toda Europa. Puede que el principal exponente de este discurso y, definitivamente, el que más ha inspirado las políticas culturales en este sentido ha sido Richard Florida (2004, 2010). Su polémico concepto de “clase creativa” vincula directamente la vida cultural y el desarrollo económico. El principal argumento de Florida se basa en que la innovación – que como ya hemos visto resulta crucial en el panorama económico contemporáneo – es un producto directo de la creatividad, entendiendo producto como la materialización de la creatividad en un mercado que permite convertirla en activo económico. La creatividad sería, según este enfoque, la materia prima de la innovación. De este modo, defiende que la creatividad es una forma de capital que poseen determinadas personas que suelen concentrarse en las ciudades y emplea una serie de baremos e índices estadísticos con los que calcula el grado de capital creativo de las mismas. Dejando de lado las numerosas críticas que se han hecho a la utilización des-politizada del término “clase” (ver Leslie and Catungal, 2012; Ponzini and Rossi, 2010), a la presentación de la ciudad creativa como solución simplista a todos los problemas económicos contemporáneos (ver Shaw, 2015;

Zheng and Chan, 2014) sin realmente establecer una fórmula de desarrollo orgánico que abarque la complejidad de las ciudades modernas (ver Scott, 2006), al optimismo con el que Florida describe el carácter igualitario y abierto en el ámbito creativo (ver Gill, 2014) o a la falta de indicadores y datos comparables que puedan demostrar la efectividad de las políticas públicas que siguen este principio, una “evidence-based policy” (Oakley, 2004, p. 75). A pesar de todo esto, las ideas de Florida han inspirado a toda una corriente de políticas culturales que han adoptado la noción de la creatividad como elemento fundamental de la economía que a su vez contribuye a generar altos niveles de tolerancia y diversidad. Ejemplos de esta aplicación se observan en ciudades de todo el planeta como analiza Grodach (2012) en el caso de Austin o Ponzini y Rossi (2010) en Baltimore, en Estados Unidos. Del mismo modo, a través del trabajo de YProductions (2009: 65–79), se puede observar cómo en las últimas décadas la Unión Europea y otros organismos vinculados a la misma, como la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), han puesto en valor, a través de sus políticas, la innovación como eje del desarrollo económico. Se ha seguido el modelo japonés y el estadounidense incluyendo el sector cultural en el mismo marco que otros sectores industriales.

Otro concepto que resulta fundamental en este modelo es el del **emprendimiento** que, como observa Salvador (2018), se ha ido extendiendo como uno de los principales mecanismos a la hora de articular las economías modernas. En su trabajo, también analiza los diversos informes de la Comisión Europea que incorporan esta idea. Primero se define lo que implica el emprendimiento, una actitud vinculada al espíritu empresarial para crear actividad económica mediante la combinación de la creatividad, la innovación y la asunción de riesgos con una gestión eficiente en un organismo nuevo o ya existente (Comisión Europea, 2003). Esta noción se desarrolla incluso más con el “Plan de Acción sobre el Emprendimiento 2020”, con una serie de puntos orientados a la acción mediante políticas públicas que generen esa mentalidad emprendedora para fomentar la transformación de ideas en actos y aumentar la empleabilidad (Comisión Europea, 2013). En España, esta idea se tradujo en la creación de legislación como la Ley 14/2013³³ de apoyo a los emprendedores y su internalización.

2.1 La figura del emprendedor cultural

La figura del **emprendedor cultural** se ha vuelto un eje fundamental de las ICC (Rowan, 2010). Prueba de ello es el “Libro Verde: Liberar el potencial de las Industrias Culturales y Creativas” de la Comisión Europea (2010), en el que se insiste en el espíritu emprendedor como eje para reducir el desempleo y mejorar la productividad. El establecimiento de la innovación como uno de los principales ejes de los modelos económicos neo-liberales contemporáneos y la extensión del individualismo “activo” en el mercado de trabajo posfordista han generado el campo perfecto para que el emprendimiento se configure como una forma de subjetividad para cada vez más personas vinculadas al mundo de la cultura. En términos de Du Gay (1997) podemos denominar a esta forma de subjetividad el “enterprising self”, traducido en la aplicación de dinámicas de innovación y emprendimiento en problemas cotidianos de todos los ámbitos vitales. Los rasgos principales en este tipo de subjetividades son la multiplicación de

³³ Ley 14/2013, de 27 de septiembre, de apoyo a los emprendedores y su internalización. BOE Nº223. Sábado, 28 de septiembre de 2013, pp. 78787-78882.

habilidades, interdisciplinariedad, flexibilidad, resiliencia psicológica, movilidad espacial y aceptación de riesgos para acceder a beneficios económicos adoptando posiciones oportunistas (Ellmeier, 2003). Como vemos, las personas que se ajustan a estos modelos de subjetividad son la fuerza de trabajo perfecta para el contexto económico y el mercado de trabajo descrito más arriba. En la práctica, la idea del emprendimiento favorece que el auto-empleo se haya convertido en la forma más extendida de trabajo en las artes (Menger, 1999).

Hay toda una serie de autores que han analizado el **trabajo cultural auto-empleado** (Eikhof and Haunschild, 2006; Ellmeier, 2003; Gill, 2014; McRobbie, 2004; Menger, 1999; Morris, 2013; Oakley, 2014; Rowan, 2010; Scott, 2012). En estas investigaciones, se podría distinguir entre las personas que trabajan como autónomas o *freelance* y las personas que inician pequeñas empresas en sectores culturales para trabajar de forma individual, o con un mínimo número de empleados. El primer caso sería el de artistas que acumulan a lo largo de su carrera una serie de hitos que se van actualizando y conforman su trayectoria profesional que avala a la hora de encontrar nuevos trabajos a nivel individual. Muchos autores hablan de las “carreras portafolio” para referirse a este tipo de dinámicas (Ashton, 2015; Neff et al., 2005). Es un modelo que se adopta también por parte de actores y actrices de teatro (Haunschild and Eikhof, 2009). El segundo caso sería el de artistas que generan una plataforma desde la cual desarrollan su trayectoria profesional, de forma colectiva o individual, pero no adscrita directamente a sí mismos como personas, sino con la herramienta de intermediación con el mercado que supone tener una empresa. Este segundo caso se correspondería en el sector teatral con las compañías de teatro que se generan para poder desarrollar una trayectoria profesional. En cualquier caso, el trabajo auto-empleado incorpora los principales valores de una carrera basada en el emprendimiento, como observa Menger:

“The careers of self-employed artists display most of the attributes of the entrepreneurial career form: the capacity to create valued output through the production of works for sale, the motivation for deep commitment and high productivity associated with their occupational independence – control over their own work, a strong sense of personal achievement through the production of tangible outputs, the ability to set their own pace, but also a high degree of risk-taking, as shown by the highly skewed distribution and high variability of earnings, as well as the low amount of time allocated on average to their primary creative activity” (Menger, 1999: 552)

Como ya he introducido, hay toda una corriente teórica en la que se argumenta que las dinámicas del trabajo creativo, incorporadas por la figura del emprendedor cultural, representan un camino a seguir para el desarrollo de las economías de mercado contemporáneas (Florida, 2010; Howkins, 2001; Seltzer and Bentley, 1999). Siguiendo el análisis de Banks (2007: 95) conviene resaltar que estas investigaciones no llegan a desarrollar un análisis crítico del capitalismo sino que parten de una perspectiva muy optimista ante el libre mercado situando la adaptabilidad y flexibilidad del trabajo creativo como mejor herramienta del desarrollo económico. Hay otras corrientes críticas con estos modelos de trabajo basados en el emprendimiento, que abogan por una mecánica diferente de dinamización del mercado de trabajo que pueda mejorar la calidad de vida de trabajadores y trabajadoras culturales; como es el caso en el trabajo de Harvey (2012) y de McRobbie (2004, 2011). De forma muy simplificada,

en el planteamiento de Harvey se argumenta que, a través del desarrollo de subculturas en la fuerza de trabajo del sector cultural, hay oportunidades para generar planteamientos políticos progresistas que contrarresten los efectos negativos de la estructura de trabajo posfordista. Por otro lado, McRobbie es muy crítica con la sobre-promoción del emprendimiento que se observa en las políticas públicas culturales contemporáneas y argumenta que el trabajo creativo entendido como una “radical social enterprise” puede ayudar a transformar la organización del trabajo a nivel global, con nuevas formas de cooperación y vinculación entre el trabajo cultural y el sector pedagógico o los servicios sociales. Si se democratiza el acceso a formas de trabajo que generen satisfacción en sí mismas, se contribuiría a la reducción del desempleo. Del mismo modo, un discurso menos centrado en el éxito individual y el auto-empleo permitiría sacar a relucir la tradición de pensamiento crítico y la tendencia a la politización asociada al mundo de la cultura y las artes. Más adelante profundizaré en las diferencias entre estos enfoques teóricos. En cualquier caso, la gran mayoría de análisis sociológicos sobre las ICC coinciden en que elementos como el trabajo gratuito, la atomización de la fuerza de trabajo y las exigencias de auto-gestión y movilidad característicos de empresas de emprendimiento cultural, como las que iré analizando en el sector teatral, suponen un incremento de la precariedad en la fuerza de trabajo (Oakley, 2014).

2.2 Tamaño e impacto de las ICC

Por lo que respecta al volumen de empleo generado y el **impacto económico de las ICC**, el primer problema que se debe abordar es hasta dónde llega la influencia del sector. Como analiza Ashton (2015), en el ámbito anglosajón se lleva utilizando en las últimas décadas la herramienta del “Creative Trident Approach”, desarrollada por Cunningham (2011), para captar todos los tipos de empleo que se componen al sector creativo y así calcular su impacto económico. El tridente creativo está compuesto por: a) Especialistas; artistas, profesionales e individuos creativos que trabajan en puestos creativos en el sector. b) Integrados; artistas, profesionales e individuos creativos que trabajan en puestos creativos pero en sectores no creativos. c) Apoyo; personal que desarrolla tareas de gestión, secretaría, administración o contabilidad – tareas no creativas – pero en sectores creativos. Como vemos, hay una multiplicidad de ámbitos en los que empleos vinculados a las ICC tienen su impacto.

Observando los modelos analíticos aplicados en España, se suelen analizar los trabajos que se encuentran directamente vinculados con las ICC y los trabajos que se vinculan indirectamente (Bonilla et al., 2012). Siguiendo esta clasificación, la actividad del sector en 2009 en España ascendería aproximadamente a 41.000 millones de euros, un 4% del Valor Agregado Bruto³⁴ total. A su vez, las ICC generan hasta 625.000 empleos directos, un 3,1% del empleo total. Centrándonos en el caso de Madrid, las ICC generan hasta 164.269 empleos en términos absolutos, un 6% del mercado laboral total de Madrid. También hay que tener en cuenta que se ha producido un incremento notable desde el año 2000 en el impacto de las ICC, la actividad del

³⁴ “El Valor Agregado Bruto, conocido por sus siglas VAB, es una magnitud macroeconómica que mide el valor total creado por un sector, país o región. Esto es, el valor del conjunto de bienes y servicios que se producen en un país durante un periodo de tiempo, descontando los impuestos indirectos y los consumos intermedios.” Extraído el 22/02/19 de: <https://economipedia.com/definiciones/valor-agregado-bruto-vab.html>

sector aumentó un 47%, el empleo generado un 35% y el número de empresas vinculadas al sector un 36% (Bonilla et al., 2012). En 2013, según el Instituto Nacional de Estadística (INE), había un total de 82.883 empresas en el sector de las ICC, de las cuales 27.482, representando un 33,2%, se encuadran en la categoría de: “diseño, creación, artísticas y de espectáculos”, ámbito en las que se incluyen también las artes escénicas (Colomer, 2016). Siguiendo con el análisis, los efectos indirectos de las ICC en términos de PIB llegarían hasta los 10.000 millones de euros, un 5,2% del PIB, teniendo en cuenta actividades interrelacionadas con el sector como son el turismo o la manufactura de determinado productos. Esto también supone que se generan hasta 180.000 empleos, 4% del empleo total, en este tipo de actividades vinculadas al sector (Bonilla et al., 2012). A partir de 2009, sin embargo, esta evolución tendiente al alza cambia debido al período de crisis económica, teniendo en cuenta que la participación en el PIB desciende anualmente de media un 3,5% desde 2008 a 2011. Del mismo modo, siguiendo la aportación de las ICC al Valor Agregado Bruto (VAB), se observa cómo desde 2008 a 2011 desciende un 3,9% anual de media (Colomer, 2016). Otro elemento que podemos incorporar aquí para observar el volumen económico de las ICC y de las artes escénicas en la economía española es su aportación al Producto Interior Bruto (PIB)³⁵ a través de la Cuenta Satélite de la Cultura del Ministerio de Educación, Cultura y Deporte (MECD) (2009, 2014 y 2017). Voy a tener en cuenta resultados en España partiendo del año 2000 hasta 2015, el último año con datos registrados, y emplearé las categorías de “Actividades Culturales” en la Tabla 3, para observar el peso de las ICC y la de “Artes Escénicas” en la Tabla 4 para concretar el análisis en el sector teatral:

TABLA 3:

Aportación de “Actividades Culturales” al PIB y porcentaje en relación al PIB total³⁶

2000	2002	2004	2006	2008	2010	2012	2014	2015
19.833	23.204	25.498	29.697	30.524	30.044	26.256	25.354	26.125
(3,1%)	(3,2%)	(3,0%)	(3,0%)	(2,8%)	(2,8%)	(2,5%)	(2,4%)	(2,4%)

TABLA 4:

Aportación de “Artes Escénicas” al PIB Cultural y porcentaje con respecto al mismo

2000	2002	2004	2006	2008	2010	2012	2014	2015
803	1042	1229	1524	2.334	2.473	2.369	2.051	2.215
(4%)	(4,5%)	(4,8%)	(5,1%)	(7,6%)	(8,2%)	(9,0%)	(8,1%)	(8,5%)

Comenzando por las “**Actividades Culturales**” (Tabla 3), se pueden observar dos tendencias diferenciadas a lo largo de este período: En primer lugar, teniendo en cuenta la aportación total de actividades culturales al PIB se detecta un paulatino crecimiento desde el año 2000, en que se aportaban hasta 19.833 millones, hasta 2008, en que llegó al punto más alto con 30.524

³⁵ “El PIB, no es más que el valor monetario de todos los bienes y servicios finales producidos por un país en un determinado periodo de tiempo. Mientras que el VAB es tan solo el valor creado quitando los consumos intermedios, el PIB es valor total. La relación entre ambos es tal que: PIB = VAB + impuestos indirectos netos”. Extraído el 22/02/19 de: <https://economipedia.com/definiciones/valor-agregado-bruto-vab.html>

³⁶ Elaboración propia de la Tabla 3 y de la Tabla 4 a partir de la “Cuenta Satélite de la Cultura” del Ministerio de Educación Cultura y Deportes (varios años). Valores absolutos en millones de euros.

millones de euros. A partir de ese año se detecta un punto de inflexión en el que va descendiendo la aportación hasta situarse en los 26.125 millones de 2015. Esta tendencia se ve reflejada también si se observa la proporción aportada porcentualmente en relación al resto del PIB, sin bajar del 3,0% hasta 2008 y descendiendo desde entonces hasta el 2,4% registrado en 2015. Estos dos tramos son un reflejo más del impacto de la crisis económica, en cualquier caso, los resultados demuestran el importante peso de las “Actividades Culturales” en la economía española. Pasando a analizar la aportación de las “**Artes Escénicas**” (Tabla 4), encontramos una dinámica similar a la descrita en la Tabla 3 pero más pronunciada. Se produce un crecimiento muy elevado desde el año 2000 con 803 millones de euros que llega a los 2.473 millones en 2010 pero, una vez más, comienza a disminuir hasta los 2.051 millones de euros en 2014 y los 2.215 millones en 2015. Es interesante remarcar que el porcentaje de la categoría de “Artes Escénicas” con respecto al PIB Cultural sigue aumentando levemente incluso después de 2008 y se mantiene bastante estable pero, teniendo en cuenta la reducción general del PIB Cultural que ya hemos analizado, este crecimiento implica una reducción de su volumen económico en valores absolutos.

Actualmente, numerosos estudios desarrollados para la Comisión Europea para la cultura³⁷, otro de la “Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos” (OCDE) del 2006³⁸ o el “KEA – European Affairs”³⁹ de 2010 (ver Bonilla et al., 2012: 9) definen a las empresas de las ICC como altamente innovadoras y con un gran potencial económico. De este modo, el sector de las ICC se convierte en uno de los más dinámicos y valorados en la Unión Europea como consta en textos como el *Libro Verde* de la Comisión Europea (2010) o en informes como el coordinado por Pau Rausell Köster (2012). Esta conceptualización de la cultura ha llevado a normalizar en muchos casos la idea de “la **cultura como recurso**” económico frente a la noción clásica de “la cultura como derecho” de la ciudadanía. Como observa Rowan (2010), éste es uno de los principales debates que se desarrollan en la política cultural española. La cultura entendida como un recurso económico ha sido una línea clara en la política cultural del mundo anglosajón desde los años noventa (Hesmondhalgh et al., 2015). En España, esta perspectiva comienza a extenderse una década más tarde y se consolida, como iremos viendo, en el período de crisis económica que se inicia en 2008.

2.3 El caso del teatro

Es fundamental tener en cuenta que, aunque las ICC cuentan con muchos rasgos compartidos, cada subsector tiene su propia relación de actividades productivas variadas y complejas que tienen vínculos desiguales con el capital (Oakley, 2004: 72). Siguiendo esta idea, hay que analizar la producción cultural de forma pormenorizada y no como un conjunto

³⁷ Comisión Europea (2010, 2011): «Priority Sector Report: Creative and Cultural Industries».

³⁸ OCDE (2006): «International Measurement of the Economic and Social Importance of Culture». Documento preparado por J. C. Gordon y H. Beilby-Orrin. Paris.

³⁹ KEA - European Affairs (2010): «Business Innovation Support Services for Creative Industries». Short study prepared for the European Commission (DG Enterprise and Industry). KEA <http://www.keanet.eu/report/BISScreativeindustries.pdf>.

coherente de actividades productivas. Como observan Banks (2007: 21) y Hesmondhalgh (2002), uno de los primeros autores en explorar esta noción fue Miège (1979: 306), que acuñó el término de “industrias culturales” frente a la noción hegemónica hasta los años 80 de “Industria Cultural”. Focalizándonos en **el caso del teatro**, el debate sobre las políticas públicas culturales en el que se contraponen la idea del teatro como recurso frente al teatro como bien público y derecho está muy **polarizado**. En este debate sí hay una gran diferencia entre instituciones como FAETEDA y la Académica de las Artes Escénicas de España y otras plataformas como ArteMad o el CDN.

“Habría que defender el teatro como industria; el teatro como mercado, el teatro como producto y eso es muy difícil porque la gente... políticamente hablando, el teatro ha estado en manos de un pensamiento de izquierdas muy trasnochado, de que el teatro lo pague el gobierno. Pero si es que el gobierno no... Aunque fuera bueno ese mensaje, es que el gobierno no lo paga [...] El teatro es que tiene... o lo que quiere, es que le pague el gobierno todo. Si eso no es real. Lo que tiene que hacer es entrar en el mercado y vender y vender bien.” (I-12: José Luís Alonso de Santos, Academia de Artes Escénicas)

“El sistema teatral es un reflejo... es la encarnación del turbo-capitalismo, esta fase del capitalismo en el que estamos ahora. Entonces es muy despiadado. Los actores son clínex, este me ha servido para esto y luego si te he visto no me acuerdo. Entonces se quedan en la coleta y claro... las trayectorias, la ausencia de estructuras estables, de compañías, pues ahora mismo... no se apostó por esto hace treinta años, y ahora mucho menos [...] no se han generado en su momento unas estructuras estables de compañías con fórmulas semi-públicas.” (I-14: Ernesto Caballero, CDN)

Ambas citas resumirían las principales perspectivas que se adoptan desde plataformas, instituciones y creadores que representan a la parte de la profesión más consolidada. En la cita de Ernesto Caballero se encuentra también un discurso que se podría asociar a creadores que están emergiendo o no cuentan con un respaldo económico estable. Por un lado, observamos un discurso que tiende a optar por la noción del teatro como forma de capital que debe integrarse en la economía de mercado y buscar su propio camino para mantenerse y crecer económicamente. Por otro lado, se destacan los aspectos más perjudiciales que se producen a consecuencia de un modelo económico neoliberal y un modelo laboral posfordista aplicado al sector teatral. Esta segunda perspectiva se ajustaría más a corrientes de pensamiento ligadas al marxismo crítico como describe Erik Olin Wright (2010: 155) en su trabajo sobre “Utopías Reales”. Olin Wright argumenta que las artes deberían contar con un subsidio universal que permitiese su desarrollo con independencia del mercado, igual que debería suceder con otros ámbitos como el sector de cuidados o el trabajo doméstico.

En cualquier caso, la extensión de modelos posfordistas del trabajo ha sido una dinámica generalizada, con la flexibilización laboral que esto implica. En España, se ha podido observar un incremento en los niveles de precariedad laboral, en todos los sectores, como consecuencia directa de las reformas laborales que han perseguido esta tendencia de des-regularización del mercado de trabajo (Calle and Castillo, 2004). Centrándonos en las ICC y en concreto el caso del teatro, hay toda una serie de **particularidades que agudizan los efectos de estas transformaciones**:

“A la producción teatral se le exigió y se le sigue exigiendo como empresa el mismo comportamiento y las mismas obligaciones que a cualquier otra empresa de productos elaborados, sin haber realizado un estudio previo de nuestra fragilidad,

características y plausibles diferencias con cualquier otro sector de la actividad industrial” (Cimarro, 2009: 23)

La variabilidad y la multiplicidad de elementos interrelacionados y profesiones que entran en juego a la hora de producir una obra de teatro dificultan su estandarización y evitan que se extienda una perspectiva de producción masiva como ocurre en otros sectores de producción industrial. Como describen Eikhof y Haunschild (2009), la producción teatral se basa en el trabajo en equipo y la coordinación de grupos por lo que los proyectos teatrales son siempre “trans-organizacionales”. Para continuar desgranando las dinámicas de producción teatral y el modo en el que afectan a los actores y a las actrices, he definido **cuatro elementos específicos** que diferencian la producción creativa de otro tipo de producciones industriales: a) La centralidad de la creatividad individual y, como resultado, el desarrollo de productos únicos que, además, en el caso del teatro son intangibles y efímeros. b) La producción basada en proyectos que sitúa a la intermitencia como eje del sector. c) El alto grado de informalidad y fluidez en las estructuras de contratación y regulación de derechos laborales. d) El carácter vocacional del trabajo que implica recompensas intrínsecas e internas en el desarrollo del mismo. A lo largo del trabajo iré profundizando en cada uno de estos elementos puesto que cuentan con sus propias ramificaciones, no obstante, voy a introducir antes aquí brevemente las bases de cada uno.

En **primer** lugar, el carácter intangible de muchos de los productos o servicios comercializados dificulta la medición del esfuerzo dedicado o el valor asociado a los mismos (Becker, 2008a). Esto hace que tareas que componen el trabajo no sean visibilizadas como parte del empleo, como por ejemplo la auto-promoción o la promoción de la obra, que habitualmente no está remunerada. También ligado al carácter de los productos artísticos en sí, su valor de mercado depende en gran medida de su originalidad y diferenciación por lo que no todos los productos creativos generan beneficios, son productos de alto riesgo (Caves, 2002), en términos de Eikhof y Warhurst:

“Several commonalities distinguish the creative from other industries: [...] the centrality of individual creativity and talent, the importance of intellectual property, high sunk costs for the first unit of production and high product market risks”. (Eikhof and Warhurst, 2013: 497)

Los espectáculos teatrales son productos únicos e intransferibles entre profesionales puesto que cualquier adaptación implicaría la elaboración de un nuevo producto. Teniendo en cuenta que la incertidumbre forma parte intrínseca del proceso creativo ante la imposibilidad de estandarizar la producción artística, los y las artistas se configuran como monopolistas de su propia producción y compiten entre ellos en el mercado de trabajo. En esta dinámica de competencia entre monopolios ilimitados hay una relativa facilidad a la hora de sustituir un monopolio por otro. Aquí también entran en juego los gustos artísticos y las modas que pueden llevar a cambios impredecibles en la demanda de los mercados artísticos (Hesmondhalgh, 2002). Todos estos rasgos potencian el carácter flexible del mercado de trabajo en el sector (Menger, 1999).

Una **segunda** particularidad es la producción basada en proyectos, extendida prácticamente en la totalidad de las ICC (Caves, 2002; Eikhof and Warhurst, 2013; Haunschild and Eikhof, 2009;

Hesmondhalgh, 2002), que implica una intermitencia inherente al trabajo creativo⁴⁰. Esta intermitencia supone un repunte en el riesgo y la inestabilidad que trabajadores y trabajadoras deben asumir, ya que no hay ninguna certeza de que al terminar un proyecto se les volverá a contratar. Este rasgo genera dinámicas de precariedad laboral intrínsecas a las industrias creativas (Gill and Pratt, 2008). Iñaki Guevara de la Unión de actores y Ernesto Caballero del CDN describen en sus discursos los problemas de la intermitencia y la falta de seguridad laboral que implican la producción basada en proyectos:

“Lo que nos caracteriza a nosotros es la temporalidad, o sea, en la mejor de las economías siempre seríamos siendo temporales. Sin embargo, toda la legislación está pensada para actividad continuada y hablo del paro, hablo de que está determinado para que tú tengas una actividad continuada.” (I-6: Iñaki Guevara, Unión de Actores)

“Ahora mismo es que es un desastre, porque los actores no tienen jubilación, no tienen seguridad laboral. Es un desastre tremendo y tal vez con un plan ambicioso y considerando como una inversión, es decir ayudando a consolidar una industria, se podrían plantear cuestiones como una intermitencia, como la jubilación de los artistas etc, etc.” (Ernesto Caballero, CDN)

El trabajo por proyectos hace que los y las artistas acumulen un historial de resultados que se van traduciendo en reputaciones que les identifican y sitúan en el marco de la industria. A esta dinámica se le denomina en muchas investigaciones sobre sectores creativos como carreras portafolio, ‘portfolio careers’ (Ashton, 2015; Menger, 1999; Neff et al., 2005; Throsby and Zednik, 2011). En este tipo de modelos laborales, la reputación que generan los y las profesionales a lo largo de su carreras se traduce, en última instancia, en el valor de mercado externo que se les atribuye.

El **tercer** aspecto al que quiero hacer referencia es una tendencia a la informalidad en la estructura empresarial que componen las ICC (Hesmondhalgh and Baker, 2011), por lo que las contrataciones se desarrollan a través de procesos poco estandarizados. El capital social, en términos de Bourdieu (2011), basado en contactos formales e informales, se vuelve fundamental a la hora de acceder al empleo:

“Networks help to build the stable relationships that are needed to lower transaction costs. They facilitate hiring procedures through patronage and trustworthy ties among peers, and they convey reliable information about skills and talents quite rapidly, since formal screening and hiring processes would often be inefficient and too costly in a casual work scheme.” (Menger, 1999: 549)

Esto potencia prácticas discriminatorias al existir una tendencia a contratar personas con categorías sociales similares, dinámicas de “homofilia” (McPherson et al., 2001). De este modo, grupos minoritarios en términos de étnia, edad, sexo o clase y origen social se ven perjudicadas a la hora de acceder al empleo o a puestos de responsabilidad (Clare, 2013; Gill, 2014; O’Brien, 2014). Otro resultado de la informalidad en las estructuras productivas es la dificultad a la hora de defender y regular los derechos laborales. Aunque existe un marco legal basado en Convenios

⁴⁰ Hay varias investigaciones que analizan esta realidad en el cine y la televisión (Blair et al., 2001; DeFillippi and Arthur, 1998).

sectoriales y un Régimen Especial de cotización, en la práctica es muy habitual observar dinámicas fuera de los marcos regulatorios.

Por último, **un cuarto** aspecto que define al trabajo creativo y también al trabajo teatral es que son sectores altamente vocacionales (Haunschild and Eikhof, 2009), por lo que la motivación a la hora de trabajar es muy elevada. Esto hace que las personas en este tipo de sectores tengan un alto grado de implicación en el trabajo (Ekman, 2014) y estén dispuestas a sacrificar elementos, como por ejemplo la estabilidad laboral, para mantener su soberanía vocacional (Morgan et al., 2013). Como vemos en palabras de Iñaki Guevara de la Unión de Actores, el teatro se ajusta a esta particularidad:

“Porque claro, la tontería nuestra de los actores y actrices es que nos encanta el trabajo y somos capaces de hacerlo gratis ¡joder!” . (I-6: Iñaki Guevara, Unión de Actores)

En definitiva, la fuerza de trabajo en las ICC y, más concretamente, el sector teatral, se ajusta perfectamente a las dinámicas de trabajo posfordista. Haunschild y Eikhof (2009: 160) emplean el término alemán “Arbeitskraftunternehmer” de Pongratz & Voß (1998), traducido como “entrepleados” o “**trabajadores auto-empleados**”, para referirse a la fuerza de trabajo del sector teatral. Esta forma de empleo se caracteriza por tres rasgos principales: En primer lugar, un alto grado de auto-control y auto-gestión, tanto sobre la cantidad y calidad de trabajo que se realiza como sobre la organización el mismo. En segundo lugar, la autopromoción es una tarea más de fuerza de trabajo que se ve obligada a demostrar continuamente su empleabilidad para futuros proyectos. Por último, la economización de la vida. En este tipo de modelos la separación entre la vida privada y la vida laboral está difuminada al subordinar la primera a la lógica económica del trabajo. A pesar de todas estas particularidades, estudios como el desarrollado por Morgan, Wood y Nelligan (2013) demuestran que gran parte de las personas jóvenes que trabajan en sectores creativos han internalizado y normalizado este tipo de dinámicas hasta generar posiciones ambivalentes ante la noción del trabajo de por vida. Modelos de flexiguridad laboral se aceptan como intrínsecos a este tipo de trabajos y, en algunos casos, también como positivos:

“Most interviewees, far from seeing insecure creative employment as perverse, accepted it as endemic to the creative industries, tacitly acknowledging insecurity as a condition of youthful working life [...] where work is scarce and the power of gatekeepers is often arbitrarily exercised. [...] We have argued against the notion that young people who have creative vocational aspirations will always resist intermittent and unorthodox forms of employment in the creative industries and that their ambition is to become primary full-time employees. Most creative aspirants accept that their chosen fields are inherently precarious and this presents certain advantages.” (Morgan et al., 2013, p. 410-411)

En el trabajo teatral hay una continua fricción entre búsqueda de autonomía y un alto grado de motivación para trabajar con un estricto régimen de gestión, actualización y control de uno mismo que sitúa la responsabilidad ante el desempleo sobre la persona trabajadora. En este marco se generan altos grados de precariedad laboral pero también oportunidades para la realización personal y profesional (Ekman, 2014).

3. HISTORIA DEL TEATRO EN ESPAÑA DESDE EL FRANQUISMO

Para poder comprender en toda su amplitud la situación del sector teatral español en la actualidad hay que incluir un breve repaso histórico que permita analizar la evolución. Como punto de partida, me situaré en la época de la **dictadura franquista**, período en el que la cultura era siempre planteada como un mecanismo de cohesión y ensalzamiento de la idea de España como nación pero sin un verdadero apoyo a la diversidad o a la creatividad de la población y sin asegurar el acceso a la misma. Como tal, durante los años de la dictadura la inversión estatal en el sector cultural fue mínima, dejando un gran déficit en infraestructuras para el desarrollo de la misma. De igual modo, las pocas actividades culturales que se realizaban tenían un carácter muy centralizado en Madrid y en Barcelona y, con algunas excepciones, se basaban en la iniciativa privada (Bonet and Villarroya, 2009). La herencia de éste período queda patente según los datos del Ministerio de Cultura que en 1978 deja constancia de hasta 238 teatros de iniciativa privada y únicamente 36 de titularidad pública en todo el territorio español (Gómez Gonzalez et al., 2012), una tendencia que cambiará más adelante.

La escasez de salas en las que representar espectáculos teatrales, unida a la falta de ayudas a la exhibición o a la producción limitó en gran medida el desarrollo de las artes escénicas. En 1967 se creó el Fondo de la Protección a la Cinematografía y el Teatro, organismo dependiente de la Dirección General de Cultura Popular y Espectáculos que se encargaba de regular las ayudas públicas a la creación teatral. Sin embargo, estas ayudas se dotaban de forma completamente irregular y su cuantía era muy escasa por lo que las iniciativas que se acogían a las mismas se veían expuestas a altos niveles de intermitencia. Como añadidura, la distinción entre compañías profesionales y amateurs no estaba claramente definida por lo que, con frecuencia, proyectos teatrales que no llevaban a cabo profesionales obtenían los incentivos (Gómez Gonzalez et al., 2012). Las únicas formas de teatro que se valoraban positivamente desde el régimen eran las del teatro comercial y/o convencional y, en consecuencia, menos crítico con el franquismo. Eran formas teatrales que, ante la escasez de oferta cultural, contaban con un gran éxito de taquilla, como recuerda Fermín Cabal, de la SGAE:

“En la época de Franco, por ejemplo, el teatro comercial era lo importante. Teatro público casi no había. El teatro funcionaba. Cuando yo entré en el teatro, era joven, en los años 60, el teatro funcionaba, el teatro tenía público. Es verdad, hombre, que la televisión había una cadena, no era una cosa tampoco muy estimulante.” (I-9: Fermín Cabal, SGAE)

El teatro comercial y convencional se diseñaba para las grandes salas de Madrid y Barcelona sin posibilidad de exhibirse en otros espacios. Las compañías se estructuraban habitualmente a través de la fórmula de actor-empresario que configuraba equipos diferentes para cada proyecto concreto. Sin embargo, sobre todo hacia el final de la dictadura, comenzó a fraguarse un tejido incipiente de compañías teatrales sin formas jurídicas definidas que subsistían desde el ámbito privado y en las Universidades con independencia al régimen (Gómez Gonzalez et al., 2012; Torres, 1987). Jordi Sala Lleal también describe este contexto en el que se desarrolla el **teatro independiente** en España:

“El Teatro Independiente es el teatro hecho por hombres y mujeres que, descontentos del circuito teatral comercial de los años 60, empezaron a trabajar en asociaciones y grupos fuera de ese circuito, en gran parte gracias a un generoso

voluntarismo y partiendo de una situación de no profesionalización. La que llevaron a cabo fue una lucha tanto política como teatral, tanto en Cataluña como en el resto de España.” (Sala Lleal, 2015: 126)

Se trataba de plataformas desde las que voces contrarias a Franco podían ser generadas, a la par que se pretendía establecer un nuevo modelo de producción teatral que pudiera existir al margen de la escena prevaleciente en la época (Saumell, 1998; Torres, 1987). Esto también se observa en el discurso de Fermín Cabal, de la SGAE:

“El teatro tenía, en la época de Franco te hablo, en los años últimos de la dictadura, el teatro era una plataforma para poder decir cosas políticas, de discurso político que era lo que a mí me interesaba [...] ten en cuenta que nosotros en la época del franquismo, trabajábamos todo el tiempo subterráneamente, clandestinamente muchas veces.” (I-9: Fermín Cabal, SGAE)

Al no tratarse de un teatro subvencionado, trabajando con frecuencia en la clandestinidad y basándose en el “boca a boca” para subsistir, las críticas al régimen pasaban desapercibidas por los organismos de censura. En Madrid, las principales formaciones que componían el movimiento del Teatro Independiente eran: *Los Goliardos*, *Tábano*, *Ditirambo*, *Bulubú*, *Teatro Estudio Independiente (TEI)* y *Teatro Estudio de Madrid (TEM)* (Saumell, 1998), un movimiento que también se denominó como “Nuevo Teatro” (Feuillastre, 2015; Miralles, 2000). Por lo que respecta al **teatro público**, también existía pero representaba a una parte muy pequeña del panorama teatral. Se desarrollaba a través de eventos e instituciones muy centralizadas en Madrid como el Teatro Español, los Centros Dramáticos Nacionales y un número reducido de festivales (Cimarro, 2009).

En cuanto a la **formación de actores y actrices**, el acceso a escuelas de teatro era limitado puesto que había muy pocas, hasta 1952 no se separan las secciones de “declamación” de los Conservatorios de música para constituir escuelas de Arte Dramático. Autores como Granda (2017) han observado que las materias impartidas en el período de posguerra representaban un receso con respecto a planes educativos anteriores. En 1966 se comienza a incorporar un nuevo plan de estudios de carácter experimental en las escuelas oficiales que se asemejaría más o los modelos de formación actuales:

“La historia de las enseñanzas artísticas en España es la historia de la desidia y el despropósito, posiblemente alimentado por unas profesiones, unos empresarios y una sociedad poco sensibles a la organización y preparación de sus artistas.” (Granda, 2017: 41)

Ante la falta de acceso a sistemas de formación formales, era frecuente transmitir el oficio a través de un sistema gremial o familiar o entrando como figurante en un teatro grande y escalando posiciones poco a poco, como recuerda la siguiente actriz:

“Hay en el oficio de actor una diferencia generacional brutal, pero es que antaño no tenían formación en una escuela. Eso no era así. No había escuela pero había todo un meritoraje que te daban el carnet de figurante o no sé qué, y se pasaban no sé cuántos años llevando primero la lanza, luego el café, el té y poco a poco... aprendías el oficio desde cero.” (Az-24: Laura, 56, Actriz y gestora)

El sistema de escalar posiciones en el teatro ha mostrado numerosas carencias, especialmente en plataformas de teatro público que en la época generaban muy pocas producciones. El trabajo

podía suponer estancarse en la misma posición durante mucho tiempo, como observa otro actor que se vio en esa situación:

“Yo en el Español estuve actuando en el 81 [...] entonces tuve la posibilidad de seguir allí como empezaba, entre comillas, de lancero. Pero era para ser lancero toda mi puta vida, y entrar allí digamos un poco en plan funcionario [...] Ahí no se crece no.” (Ar-31: Manuel, 62, Actor y gestor)

El período de **transición democrática** supuso a su vez una transición en el panorama teatral. Después de cuarenta años, los creadores que habían apostado por las vanguardias y los lenguajes de riesgo durante la dictadura podían actuar con impunidad e incorporar textos de autores previamente censurados a sus repertorios (Cabal and Alonso de Santos, 1985). Del mismo modo, se creó el Ministerio de Cultura que, ya en 1977, promulgó en un decreto que la descentralización teatral debía ser una de las prioridades de la política cultural. De este modo comenzó la proliferación de espacios teatrales y la extensión de oferta teatral fuera de Madrid y Barcelona, proceso que tuvo un impulso radical con el marco constitucional de 1978 y el nacimiento de las Comunidades Autónomas (Gómez Gonzalez et al., 2012). Originándose en el teatro universitario y en el movimiento del Teatro Independiente comienza a fraguarse desde los años 70 lo que más tarde será conocido como el Teatro Alternativo, como se analiza en el informe de la Red de Teatros Alternativos (2012) o en la conferencia de Alberto Miralles:

“Hacia 1985 -quince años después de la aparición del Nuevo Teatro-, surge otro grupo llamado primero «la generación de la democracia», «autores de los 80» y «Realismo urbano» y, más tarde y de manera definitiva, Teatro Alternativo.” (Miralles, 2000: 101)

En los discursos de actores que vivieron ese momento y formaron plataformas de creación teatral esta revitalización de la cultura resulta evidente:

“Ya estamos hablando del 82, 83... ahí fue cuando nos profesionalizamos. En aquel entonces fue posible que nos profesionalizáramos como colectivo porque en aquellos años fue cuando se recuperaron en España la calle y la municipalidad. Y la cultura como símbolo de libertad y como símbolo de progreso. Entonces esto fue el caldo de cultivo que nos permitió profesionalizarnos.” (Ar-29: Jorge, 55, Actor y gestor)

“Cuando se... había salas en Madrid en los que se hacía... esa época en la movida, era todo por hacer. Y había mogollón de salas alternativas que era como... vamos a experimentar. Se exploraba. Y todo en... aquí (gesto de dinero en la mesa) pum, ¿tanto? Tanto.” (Az-22: Irene, 58, Actriz)

En este período también continuó la transformación de la estructura de las **escuelas de arte dramático**, ajustándose más a lo que conocemos hoy en día como formación en teatro. Otro de los actores entrevistados me describía este proceso:

“Coincidió con la época de la muerte de Franco, de las movilizaciones por la amnistía, de todas las luchas de la transición y demás y en la escuela estuvimos dos años y pico de huelga. Entonces, aquella huelga transformó la realidad de la escuela de arte dramático... Modernizamos de alguna manera la estructura de la escuela porque hasta ese momento era un concepto casi decimonónico de la enseñanza de las artes. Incluso no había especialistas, eran catedráticos vitalicios que enseñaban todo... y realmente muy poca vinculación a la experiencia profesional, y quisimos transformar todo eso. Entonces, aquella huelga nos sirvió para hacer una escuela paralela que después se convirtió en la escuela oficial.” (Ar-28: Nico, 60, Actor)

Todos estos cambios en la política cultural del país supusieron una total transformación del mercado escénico español durante las décadas de los ochenta y los noventa. Se produjo un aumento sin precedentes en la inversión pública en el sector teatral tanto por lo que respecta a la construcción y rehabilitación de espacios escénicos como al establecimiento de nuevas ayudas a la producción y la exhibición de espectáculos (Bonet et al., 2008). Ernesto Caballero, director del CDN comenta este momento de transición:

“Han pasado menos de treinta y cinco años, menos de treinta, menos... en un modelo donde la presencia de lo público en la cultura y el teatro era mínima, a prácticamente todo ha pasado a ser de titularidad pública [...] Se diseñó un ambiciosos programa para descentralizar el teatro y eso es una de las mejores cosas que se hizo en esa etapa desde un punto de vista cultural, que se hicieran teatros de propiedad pública.” (I-14: Ernesto Caballero, CDN)

Las dos consecuencias principales de este desarrollo fueron la **descentralización** del panorama teatral y el incremento de la producción. Por lo que respecta a la primera, como analiza Silvia Gurbindo (2002), en 1985 se puso en marcha el “Plan de Rehabilitación de Teatros Públicos”, un acuerdo económico entre el Ministerio de Obras Públicas, ayuntamientos y comunidades autónomas que contemplaba la recuperación de edificios destinados a la exhibición de espectáculos en vivo por toda la geografía española. Dos años más tarde, el Ministerio de Educación y Cultura se adhirió al plan y la iniciativa se fue ampliando sucesivamente incluyendo la construcción de espacios nuevos hasta 2004, cambiando definitivamente el mapa de dotaciones culturales públicas del país. En el caso de Madrid, iniciativas del ayuntamiento y de la Comunidad, en colaboración con el Ministerio de Obras Públicas, llegaron a financiar la rehabilitación y dotación de equipamientos en hasta treinta teatros y espacios en los que realizar espectáculos en vivo a lo largo de este período. El **incremento en la producción** teatral está inevitablemente ligado a este aumento de espacios en los que exhibir de forma descentralizada pero también resultó fundamental el cambio que se produjo, también en 1985, con una nueva “Ley de Bases de Régimen Local” y la constitución del “Instituto Nacional de las Artes Escénicas y la Música” (INAEM). La nueva regulación dotó de independencia a los ayuntamientos para promover iniciativas culturales propias y dotar de equipamientos culturales a los espacios que considerase, en función de sus propios recursos. Esto equiparaba por primera vez la capacidad de agencia de pequeños y grandes municipios para recuperar la diversidad cultural regional y establecer programaciones culturales estables y de calidad (Gómez Gonzalez et al., 2012). Hasta entonces, las compañías de teatro existentes no solían contar con una figura responsable de la gestión, producción y distribución de las obras; generalmente se encargaba el director de la compañía pero sin concretar las responsabilidades ni profesionalizar los oficios de gestor, productor o distribuidor. Con la extensión del modelo de contratación municipal, las compañías teatrales comienzan a adoptar fórmulas jurídicas que les permitiesen interactuar con los ayuntamientos desde la legalidad. De este modo, comienza a normalizarse la división de tareas en el seno de las compañías; uno de los resultados de este proceso fue la creación de la Unión de Actores en 1985 y de la Asociación Productores de Madrid en 1986 (Cimarro, 2009).

Un elemento más que se produjo a finales de los años 80 y que afectó profundamente al mercado de las artes escénicas fue el surgimiento de las **televisiones privadas**. A través de la televisión aparecieron una serie de puestos de trabajo estables, o semi-estables, que permitieron a toda una generación de actores y actrices financiar su actividad teatral a través de su participación en el ámbito audiovisual, como observa Fermín Cabal:

“A finales de los años 80, pues en España había unos cambios enormes. Primero fue que aparecieron las televisiones privadas, que eso ha cambiado la vida cultural española, de una manera radical. Primero, porque ha creado gran mercado de trabajo que antes no existía y, luego, por otra parte, pues también, porque ha redefinido un poco todas las posiciones de políticas culturales entorno a lo público y lo privado. Eran, digamos, que la izquierda española era muy, muy a favor de lo público. Y, luego, pues eso ha ido cambiando.” (I-9: Fermín Cabal, SGAE)

De la última cita de Fermín Cabal se observa también como paulatinamente se fue introduciendo la idea de la cultura como eje de desarrollo económico ya en las décadas de los 80 y los 90, como hemos visto en el apartado anterior, y que la aparición de las televisiones privadas es un hito de este proceso. Toda esta evolución histórica desembocó, en los **años noventa y dos mil**, en una multiplicación exponencial en la oferta de espectáculos programados en todo el territorio y, de este modo, se **fortaleció el tejido** de compañías y empresas productoras y distribuidoras de teatro (Bonet et al., 2008; Bonet and Villarroja, 2009). La aparición de nuevos espacios y nuevas formas de financiación supuso una multiplicación en la cantidad de compañías. Irene Pardo de la Red Española de Teatros describe en parte este proceso:

“El panorama de artes escénicas en España ha cambiado mucho, en el sentido de, para mí, que yo creo; primero porque está muy atomizado. Antes había grandes compañías y eran un poco lo que giraba por España. Pero ahora se ha atomizado mucho, es verdad que en las últimas décadas ha habido muchas ayudas a... Están las ayudas estatales que son a distribución y están las ayudas internas de las Comunidades Autónomas que son a producción. Entonces esa combinación ha hecho que surjan cantidad de compañías.” (I-4: Irene Pardo, Red Española de Teatros)

Otra consecuencia del incremento de espacios y plataformas de creación teatral fue la necesidad de generar estructuras supramunicipales que permitieran ampliar los canales de coordinación e intercambio entre ayuntamientos. De este modo comienzan a surgir diversas **redes y circuitos de teatro**, como se observa en el ‘Estudio sobre Redes y Circuitos de Espacios Escénicos Públicos en España 2006-2010’ de la Red Española de Teatros (Gómez Gonzalez et al., 2012). Una experiencia pionera fue la ‘Red de Teatros de Madrid’, que en 1987 comenzó a coordinar la exhibición teatral, las giras y los intercambios entre 16 salas de la Comunidad Autónoma. Apenas cinco años más tarde la cobertura de la Red se extendió en hasta 35 municipios de la zona y en la actualidad sigue siendo una entidad fundamental en la estructuración de la exhibición teatral madrileña. En 1992 se fundó también la Coordinadora Estatal de Salas Alternativas, hoy ‘Red de Salas Alternativas’; y en 1993 diversas redes autonómicas se combinan para conformar la ‘Red Española de Teatros, Auditorios, Circuitos y Festivales de titularidad pública’, también vigente y crucial en la gestión del panorama teatral actual. Estas redes y circuitos permitían generar un marco en el que se fomentaba la programación regular y estable en las salas participantes. También se extendió el modelo del **festival de teatro** como forma de exhibición y promoción de obras y una nueva figura profesional, la del **programador de teatros** públicos y centros culturales, se consolidó como enlace entre los teatros públicos y las compañías privadas. Es importante mencionar que, a principios de los años 90, España experimentaba una de sus mayores crisis económicas – ligada a eventos geopolíticos internacionales como fueron la Guerra del Golfo y el consecuente incremento del precio del petróleo. Este período también marcó al sector teatral, como observa el siguiente actor que gestionaba un espacio de exhibición teatral y se vio obligado a abandonarlo:

“El año 93, justo después de la expo y de las olimpiadas, también se acabó el mundo en España. Hubo una crisis que te cagas y no pudimos mantener aquella nave porque el alquiler ya era imposible y la tuvimos que dejar.” (Ar-29: Jorge, 55, Actor y gestor)

A pesar de ello, los cambios en las políticas culturales que se llevaron a cabo en los años 80 y 90 incrementaron sustancialmente la oferta y la diversidad teatral en todo el territorio y generaron muchos nuevos puestos de trabajo para profesionales del sector. Por otro lado, también he registrado en los discursos de las entrevistas varias críticas sobre las **consecuencias negativas que este tipo de políticas** han supuesto para el panorama teatral. Por un lado, existe un discurso que critica la falta de una planificación clara en la rehabilitación y construcción de espacios de exhibición teatral en este período, como apunta Nacho Bonacho de la Red de Teatros Alternativos:

“Como en el boom de los ochenta y los noventa ¿no? Venga a hacer centros culturales en un pueblo de doscientos habitantes. No. Eso no es invertir bien en la cultura, invertir bien es en un pueblo de doscientos habitantes pues a lo mejor ahí sí meter unos recursos para que ellos puedan tener un acceso a la cultura de una manera coherente, pero no en piedra o en ladrillo.” (I-5: Nacho Bonacho, Red de Teatros Alternativos)

Otra crítica es la que describe Fermín Cabal, hablando de cómo el movimiento estético del teatro independiente o alternativo de la época se integró en el sistema público e inevitablemente perdió frescura y capacidad para innovar:

“Lo que no se ve en el teatro comercial, lo ofrecemos nosotros. ¿Qué ocurrió? Que, en los años 80, ese espacio lo ocupó el teatro público porque el Ministerio, en la época del PSOE llamó a la gente del teatro independiente y les dijeron: “Veniros, vosotros venir a los teatros nuestros”. [...] de repente fueron descabezando el movimiento estético, los movimientos independientes y lo integraron en el sistema. ¿Qué ocurrió? Que toda esa gente que hubiera podido ser y hubiera debido ser la que hiciera un teatro auto gestionado y, digamos, un poco de alternativa al teatro oficial, se convirtieron en el teatro del sistema. [...] Los grandes artistas [...] se pelean por encontrar espacios en los teatros públicos, se convierten en la corte de los sátrapas locales.” (I-9: Fermín Cabal, SGAE)

En el trabajo de Oñoro y Sánchez (2015) también se observa cómo en las últimas décadas del siglo XX se va oficializando el teatro alternativo al incorporarlo, mediante ayudas y subvenciones, a los circuitos de teatro más vinculados al sector público.

4. FINANCIACIÓN, PRODUCCIÓN Y DISTRIBUCIÓN

Antes de pasar a observar la situación actual del sector con el impacto de la crisis económica, conviene describir el mercado escénico que se definió en las últimas décadas del siglo XX y que sigue vigente en la actualidad, aunque en circunstancias completamente diferentes. Para hacer esto, es importante definir los sistemas de financiación, producción y distribución de espectáculos teatrales en España.

4.1 Modelos de financiación y tipos de ingresos

Ya en el análisis empírico de Baumol y Bowen (1968), pionero en el sector, se observaron varias aproximaciones básicas a los mecanismos de financiación y obtención de ingresos por parte de artistas, fórmulas que no son incompatibles entre sí: En primer lugar, está el ámbito de la financiación **pública**, ya sea mediante becas, subvenciones, subsidios o contratos. En segundo lugar, está el ámbito **privado**, basado en dinámicas de venta con los productos artísticos generados, el apoyo del entorno cercano o de fundaciones y otras instituciones, estrategias de mecenazgo – actualmente también se podría incorporar aquí el micro-mecenazgo, o *crowdfunding* –, líneas de crédito con entidades financieras o la combinación del trabajo artístico con otros trabajos de cuyos ingresos se nutre la producción. En tercer lugar, se pueden dar estrategias de **cooperación** entre artistas que generen un modelo de seguridad y protección mutua combinando y compartiendo sus recursos. A continuación iré desgranando cómo se van componiendo estos modelos de obtención de recursos en el sector teatral aunque dejaré de lado las estrategias que no implican la relación directa entre un elemento que financia o contrata y una plataforma de creación teatral. Más adelante, al hablar de modelos de artesanía teatral, profundizaré en las estrategias de asociación entre profesionales, y en la sección sobre precariedad laboral profundizaré en estrategias de financiación paralelas al sector como el trabajo en sectores no artísticos.

Desde los años 80, la inversión del sector público en las artes escénicas experimentó un crecimiento sin precedentes. A pesar de que la mayor parte de la producción teatral se desarrolla por entidades privadas, la **financiación** de estas entidades se **basa principalmente en las arcas del Estado**:

“La estructura del mercado escénico español se subdivide en el mercado de la producción y el mercado de la difusión y la administración pública es al mismo tiempo el principal demandante del mercado de producción y el principal oferente del mercado de difusión.” (Bonet and Villarroya, 2009: 211)

Los ayuntamientos se han convertido en los principales agentes del desarrollo teatral al ser los destinatarios naturales del inmenso volumen de producción escénica que se fue incorporando en la oferta cultural desde finales de siglo (Gómez Gonzalez et al., 2012). En menor medida, diputaciones provinciales, gobiernos autonómicos y el INAEM también juegan su papel en la financiación y promoción de espectáculos teatrales. En esta cadena de producción, distribución, exhibición y consumo; el espectador final también es un elemento de financiación en el momento en el que compra entradas. Sin embargo, la recaudación que se obtiene de la taquilla del teatro representa una pequeña parte de la financiación total del sector. Podemos distinguir entre **cuatro estrategias** con las que cuentan las compañías de teatro a la hora de obtener ingresos económicos:

La **primera** estrategia, y la más extendida, es una forma de financiación indirecta a través de la **contratación** de productos escénicos por parte de administraciones públicas por un precio fijo o caché. Como ya he introducido, los espacios para los que se suele contratar a compañías de teatro suelen ser de titularidad pública y, principalmente, municipales. En 2007, los teatros y salas públicas representaban en España hasta el 73% de los espacios con actividad teatral

profesional estable (Bonet et al., 2008). Esta tendencia se ha mantenido, ya que en 2014, de los 1.546 espacios escénicos registrados a nivel nacional un 75% eran de titularidad pública (Colomer, 2016). De este modo, el sector público se puede hacer cargo del caché de las funciones, un sistema que en 2007 representaba hasta el 75,5% de los ingresos de las compañías de teatro, asumiendo el déficit entre los costes y los beneficios⁴¹. De este sistema se traduce que la figura del **programador** municipal haya cobrado una importancia clave al convertirse en el encargado de escoger a las compañías que podrán acceder a estos fondos. Los programadores serían los principales “guardianes” o “gatekeepers” en el sector teatral, definidos como las personas que juegan un papel crítico a la hora de determinar los productos culturales que llegan a ser expuestos ante un público o no (Foster et al., 2011). Los teatros públicos cuentan con partidas propias y subvenciones de organismos autonómicos o estatales para pagar los cachés de las compañías por lo que suelen ser, por norma general, más altos que en otros espacios de exhibición. En teatros privados, el caché se negocia en función del potencial de ingresos de la obra, el número de funciones y el aforo del teatro. Por lo que respecta a los festivales, la participación de las compañías en estos suele implicar un reconocimiento de las mismas y ayuda a promover sus obras al funcionar como escaparate por lo que los cachés suelen ser especialmente bajos o inexistentes (Bonet and Villarroja, 2009):

“Va a caché ¿no? porque a ese nivel se va a caché. Es decir, te contratan y te dan el dinero. Si mi caché son... si el caché de este espectáculo son 5000 euros y dentro de ese dinero va el reparto del dinero a los actores, técnicos, director... pues ese dinero va, pum, ahí.” (Ar-30: Iván, 51, Actor)

Un **segundo** mecanismo de financiación es a través de **subvenciones** que, según la “Ley General de Subvenciones de 2003”⁴², pueden ser de concurrencia competitiva o nominativas. En ambos casos, pueden solicitarlas cualquier persona física o jurídica, pública o privada. En las de concurrencia competitiva hay una base reguladora específica establecida por la administración que se debe cumplir mientras que en las subvenciones nominativas se carece de esta base. Las compañías de teatro suelen acceder al primer tipo de subvenciones que pueden ser ayudas a la producción – generalmente gestionadas por la administración autonómica –, o ayudas a la exhibición mediante giras – principalmente financiadas por la administración nacional a través del INAEM aunque también por organismos autonómicos. También hay subvenciones gestionadas por otros organismos como puede ser el INJUVE – el espectáculo del “Funeral de los Necios” de BisturíEnMano en el que desarrollé parte de la etnografía fue financiado por una ayuda de esta entidad –, iniciativas municipales de activación como el “Madrid Activa”. Otro tipo de plataformas que generan ayudas nominales a la producción teatral son el Centro Dramático Nacional, las Redes de Teatro o los Festivales. Un 65,6% de los festivales son de propiedad gubernamental, como el “Festival de Otoño”, mientras que el resto se promueve por

⁴¹ Es importante tener en cuenta que el informe desarrollado por Bonet et al (2008) incluye en su análisis únicamente a compañías que han superado los 25.000 euros de presupuesto de gastos anual que representan un 49,9% del total de unidades de producción registradas en el Centro Dramático Nacional. Además, otro criterio es que hayan realizado al menos una producción en los últimos tres años y un 12% de compañías no se ajustaban al mismo, por lo que finalmente únicamente el 36,5% del censo inicial representa el universo sobre el que se desarrolla el análisis. La investigación desarrollada en mi proyecto no ha seguido este criterio y el período de recolección de datos tampoco coincide (verano/otoño de 2007 en el caso del informe coordinado por Lluís Bonet), por lo que los porcentajes aportados son únicamente orientativos.

⁴² Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones:

<https://www.boe.es/buscar/pdf/2003/BOE-A-2003-20977-consolidado.pdf>, recuperado el 04/06/2019

entidades como la sala de teatro Cuarta Pared y su “Festival ESSENCIA”; en cualquier caso, sólo un 25% tiene un carácter no lucrativo (Bonet and Villarroja, 2009). Además de estas dos formas de subvención, existe una tercera vía por la que la administración pública financia al sector teatral aunque jurídicamente no se consideren subvenciones: las ayudas a la programación escénica. A estas ayudas pueden acceder tanto salas privadas como públicas y están destinadas a pagar una parte de los cachés de las compañías programadas. Esta vía de financiación se establece principalmente a través del INAEM o de circuitos autonómicos pero son los ayuntamientos los que financian con fondos propios la mayor parte de los programas. A nivel nacional, el “Programa Estatal de Circulación de Artes Escénicas” (PLATEA)⁴³, es uno de los principales exponentes de este tipo de financiación. Las subvenciones se reparten anualmente o mediante concertación bienal valorando los proyectos y la situación de la plataforma que las solicita (Rodríguez Morató and Aróstegui, 2008). Es importante tener en cuenta que las subvenciones únicamente representan el 12,8% de los ingresos declarados por las unidades de producción según el informe de Bonet et al (2008). Hasta ahora he explorado las formas de financiación pública del sector que habitualmente se basan en facilitar el pago de cachés, cantidades fijas, a las compañías que desarrollan el trabajo. De este modo, la empresa productora cuenta con un ingreso estable del que extrae una cuantía acordada con intérpretes y técnicos por su trabajo, viajes y transporte del material, la amortización de préstamos, etc. El resto supone un beneficio que podrá reinvertir en futuras producciones.

La **tercera** estrategia de obtención de ingresos es la basada en la **recaudación de la taquilla**. Observar las características de esta estrategia resultará crucial a la hora de comprender los efectos de la crisis económica y la disminución del gasto público en cultura. Este es un modelo que se emplea principalmente en salas de teatro privadas aunque cada vez se extiende más a los teatros públicos, y los ingresos de la productora se obtienen a través de un porcentaje del precio de las entradas y el número de las mismas vendidas en taquilla. La recaudación total dependerá de la afluencia de público a la obra. Los ingresos por taquillaje representan de media el 9,1% de la totalidad de los ingresos de las compañías que se analizaron en la investigación coordinada por Lluís Bonet (2008), aumentando este porcentaje, en el caso de Madrid y Cataluña, hasta un 12,3%, teniendo en cuenta que los teatros comerciales que implementan más este método tienen su sede en grandes ciudades. Se trata de un modelo minoritario en el período previo a la crisis económica pero que en los últimos años ha tenido un crecimiento exponencial. Esta estrategia también puede adoptar fórmulas mixtas en las que se establece una base mínima fija más un porcentaje de la taquilla:

“Lo que se ha abierto es un modelo de fijo más taquilla, en la taquilla y el caché; los tres modelos funcionan” (I-7: Jesús Cimarro, FAETEDA)

El modelo que se adopte y el porcentaje de la recaudación de la taquilla, negociado con la sala, que corresponda a la compañía productora del espectáculo determinarán los ingresos percibidos. El salario de los actores, a no ser que se trate de un régimen de cooperativa en la cual los beneficios se reparten, es negociado y acordado de antemano, siendo fijo o dependiente de los ingresos del taquillaje. En conversaciones informales con miembros del Teatro de la Resistencia me contaron que en montajes como “Robinsón” fueron a taquilla y se acordó con el

⁴³ <http://www.culturaydeporte.gob.es/mecd/cultura-mecd/areas-cultura/artesescenicas/destacados/platea/platea-2019.html>

actor contratado que cobraría un sueldo fijo independientemente de las pérdidas o beneficios de la compañía. Sufrieron pérdidas. Como vemos, este modelo supone que una compañía teatral puede acabar con pérdidas a pesar de haber realizado con éxito un producto creativo pero también que puede obtener grandes beneficios, e incluso de una forma continuada si la afluencia de público lleva a una prolongación de la obra en cartel (Becker, 2008a). Ejemplos clásicos de este proceso se observan en espectáculos comerciales como podría ser “El Rey León” en su sexta temporada o “El Cavernícola” en su décima temporada en teatros de Madrid. En cualquier caso, las compañías que se exponen a este tipo de financiación asumen la mayor parte del riesgo que implica, como observa Gustavo del Río de ArteMad:

“Y ese riesgo lo están asumiendo las compañías y más que ninguna, más que las salas, más que los festivales porque son las compañías las que cuando van a la sala y contratan a los actores y hacen una pieza, se arriesgan a que vengan tres espectadores, cuatro.” (I-8: Gustavo del Río, ArteMAD)

Es interesante observar cómo los porcentajes de la taquilla que se van a la sala y los que se van a la compañía también se han ido modificando en los últimos años, sobre todo en circuitos alternativos e independientes. Antes de la crisis económica era habitual que el 40% de lo recaudado fuese para la sala y el resto para la compañía pero cada vez resulta más habitual encontrar ofertas del 50%, como observa la siguiente actriz:

“Ahora cada vez hay más salas que te hacen el 50-50... que antes se hacía más el 40-60. Que además era una cosa de bueno, si me dices que tú tienes un público súper asiduo y tal... pero es que nosotros tuvimos que hacer todo el trabajo... ya luego sí que hubo más boca a boca pero el primer mes era todo el día... al final tuvimos suerte y nos fue bien pero era todo el día pensando por... dios mío... si no viene nadie que hacemos... O sea que, estos es un poco, cada uno hace lo que le sale de las bolas. Hay poca protección y a veces poco respeto por la profesión” (Az-3: Paula, 25, Actriz)

En los modelos de exhibición teatral menos regulados e informales también se incorporan estrategias de financiación alternativas como es el precio libre, la “taquilla inversa”:

“Los espectáculos del [Nombre de Teatro], que estaban basados en un... en una taquilla inversa que se llama. Era, entras gratis al espectáculo y luego das lo que creas que cueste el espectáculo. Entonces lo ofrecías en el ‘Madrid Free’... en otras revistas así.” (Ar-30: Iván, 51, Actor)

Una **cuarta** estrategia de financiación utilizada por compañías de teatro, aunque muy poco extendida en España, es la del **patrocinio o mecenazgo**. El patrocinio empresarial en el sector de las artes escénicas oscila entre el 1,1% de los ingresos de unidades de producción con un nivel de gastos de 50 a 100 mil euros y llega hasta el 15,7% en las plataformas que cuentan con un presupuesto superior a 500 mil euros (Bonet et al., 2008). Análisis como el de Lerro et al. (2016: 218) evidencian que hay una tendencia generalizada a incrementar los niveles de colaboración entre diferentes tipos de empresas y organizaciones vinculadas a las ICC. Cada vez se crean más redes inter-organizacionales y entre sectores para potenciar la innovación y la creatividad en las empresas en cuestión. Los principales motivos que identifican se basan en el incremento del valor o las ventas de los productos de la empresa al asociarlos a productos culturales, promover la marca de la empresa, generar dinámicas de formación que desarrollen las capacidades creativas de los empleados, contribuciones caritativas que ayuden a gestionar la responsabilidad social corporativa y mejoren la reputación de la empresa. Lerro et al. (2016) se basan en estudios de caso Italianos y aunque sí se podría observar esta tendencia en un marco más amplio, en el caso español faltan mecanismos legales para desarrollarla. Recientemente también se han

extendido, sobre todo en producciones de pequeñas dimensiones, dinámicas de micro-mecenazgo en las que obtienen los ingresos para producir un espectáculo a través de pequeñas contribuciones del entorno.

4.2 Plataformas de producción

En 2014 se habían registrado en España un total de 3.617 compañías de teatro en el Centro de Documentación Teatral. La mayor parte se concentran en Cataluña y en la Comunidad de Madrid, con 784 contabilizadas en esta última, el 21,7% a nivel nacional (Colomer, 2016). Siguiendo el análisis de Bonet et al (2008), correspondiente al período previo a la crisis económica, observamos que hasta un 53% se organizaban como sociedades mercantiles y un 16% como cooperativas. Sociedades anónimas laborales u otros modelos jurídicos y fórmulas empresariales unipersonales representaban un 20% del sector, correspondiente el resto a producciones públicas. Jesús Cimarro (2009) también describe cómo las **sociedades mercantiles** eran las que mejor se ajustaban a los requisitos legales de las principales entidades de contratación, los ayuntamientos. Como vemos, la producción teatral se centra principalmente en el **ámbito privado**. De media, en el año 2006 se producían hasta 4,09 espectáculos por compañías escénicas, del total, 3,62 eran de producción propia por lo que otros modelos productivos como la coproducción con otros socios o la producción ejecutiva a cuenta de terceros representan únicamente un 0,48 de los espectáculos producidos de media. Otro rasgo importante de las plataformas de la producción teatral en España es que la mayor parte de compañías son muy **jóvenes**, llevan poco tiempo funcionando. Un 53,7% tiene menos de 10 años y hasta un 71,9% lleva menos de 15 años (Bonet et al., 2008). Esta tendencia también se observa en los festivales y en los espacios teatrales con actividad estable, de los cuales casi el 40% tiene menos de 10 años de antigüedad (Bonet and Villarroya, 2009). Estos datos muestran que el panorama teatral es extremadamente volátil e inestable.

El informe de Pau Rausell Köster (2012) sobre las artes escénicas a nivel europeo nos permite confirmar una tendencia que ya hemos ido observando: la estructura del teatro está altamente polarizada en relación al tamaño de las compañías y los ingresos que generan. Aunque la mayor parte de empresas teatrales son de pequeño formato, una buena parte del volumen de trabajo y los ingresos totales se genera en las grandes productoras. El 63,01% de las compañías tienen menos de cuatro trabajadores, un 21,93% cuenta en sus filas con entre 4 y 10 empleados, el 12,52% de empresas tienen entre 10 y 49 empleados y sólo un 2,55% cuenta con más de 50. Sin embargo, este último grupo genera hasta un 30% de los ingresos totales de las artes escénicas, y el siguiente genera el 31% de los ingresos. Como vemos, los ingresos agregados del 85% de las compañías que cuentan con menos de 10 trabajadores únicamente suponen el 39% de los ingresos totales del sector. En Madrid y Cataluña los datos referentes a la cantidad de trabajadores de media por empresa no se replican del todo al tener en cuenta que hay una mayor concentración de grandes productoras, hasta un 21,9% de las unidades de producción tienen entre 10 y 25 empleados, un 30,1% tienen entre 6 y 9 y un 41% tiene menos de 5 según el informe coordinado por Lluís Bonet (2008: 63). Sin embargo, teniendo en cuenta las pequeñas compañías excluidas del informe, este porcentaje podría variar cambiando el criterio de

selección muestral. En cualquier caso, la tendencia entre el volumen de ingresos que se genera y el tamaño de la compañía se sigue manteniendo.

Por lo que respecta a los **modelos organizativos** de las unidades de producción, **Bonet y Villarroya** (2009: 203) distinguen entre seis fórmulas en función del grado de implicación gubernamental, el tamaño del centro de producción y el riesgo que asume la entidad inversora. Para este trabajo voy a simplificar este esquema en **tres tipos** únicamente: centros de producción públicos, centros de producción privada a gran escala y centros de producción privada a pequeña y mediana escala.

Los **centros de producción públicos** se financian enteramente a través de las arcas del Estado en los diferentes niveles administrativos. Se caracterizan por desarrollar productos con un coste de producción y cantidad de trabajadores muy superior a la media puesto que su modelo de financiación les permite partir de un riesgo prácticamente nulo. Siguiendo esta idea, también pueden permitirse crear espectáculos menos comerciales que arriesguen e innoven en sus propuestas artísticas, aunque no siempre se da el caso. Los centros de producción pública pueden producir de forma autónoma o coproducir con terceros, como analizan Lerro et al (2016) en Italia. En Madrid, el Centro Dramático Nacional y la Compañía Nacional de Teatro Clásico que dependen del INAEM serían las plataformas que encuadrarían en esta categoría. También hay estrategias mixtas como es el caso del Teatro de la Abadía, una Fundación cultural con financiación pública y gestión privada. En cualquier caso, la proporción de espectáculos producidos desde entidades públicas es mucho menor al producido por entidades privadas.

En segundo lugar, encontramos la **producción privada a gran escala**, empresas que producen espectáculos de gran envergadura, concentradas casi exclusivamente en Madrid y Barcelona y cuyo éxito comercial pretende recuperar la inversión en el formato. Suelen definirse como Sociedades Anónimas, con al menos tres socios y un capital social mínimo de sesenta mil euros (Cimarro, 2009). Aunque también hay una parte de la financiación basada en subvenciones en algunos casos y en caché en otros, la mayor parte de las plataformas que se encuadrarían en este formato se mantienen, al menos parcialmente, de la financiación en taquilla. El nivel de gastos de este tipo de compañías se correspondería entre los 100 mil o los 500 mil euros de gasto anual y, como vemos en el informe de Bonet et al (2008), teniendo en cuenta que únicamente valora un 36,5% de las compañías censadas por el Centro de Documentación Teatral⁴⁴, solamente un 28,2% de las compañías registradas en Cataluña y la Comunidad de Madrid cumplen con este criterio. Por lo que respecta a las compañías que superan los 500 mil euros de gastos anuales sólo representan un 2,7% del total. La mayor parte se concentra en los tramos de entre 50 mil y 100 mil euros (25,9%) y entre 25 mil y 50 mil euros (43%). Teniendo en cuenta la cantidad de compañías excluidas del informe coordinado por Lluís Bonet por su pequeña facturación y productividad podemos determinar que las compañías que producen a gran escala son un porcentaje reducido de la totalidad de unidades de producción teatral, sin embargo, sí movilizan gran parte de los ingresos acumulados del sector. Actualmente los ejemplos más claros de este tipo de modelos en Madrid se encuentran en las grandes productoras de musicales como: “Stage Entertainment España” (productora de *El Rey León*, *Cabaret*, *Mamma Mía...*), “SOM Produce” (productora de *Billy Elliot*, *Sonrisas y Lágrimas*, *Grease...*), “Letsgo Company” (productora de *El Jovencito Frankenstein*, *La Familia Adams...*) o

⁴⁴ Ver nota número 4.

“Drive Entertainment” (productora de *Hoy No Me Puedo Levantar*, *40 el musical*, *Enamorados Anónimos...*). Centrándonos en el teatro dramático o de texto, el ejemplo más evidente es el de “Pentación Espectáculos”, una de las productoras de teatro más grandes del país. Se trata de una fórmula empresarial que aúna la producción de sus propios espectáculos con su exhibición en salas propias (El Teatro de la Latina y el Círculo de Bellas Artes). También realiza coproducciones, exhibe espectáculos de otras compañías y gestiona el Festival de Teatro Clásico de Mérida desde 2012. Establece un modelo de financiación mixto en el que el 60% de lo que ganan depende del caché y un 40% de los ingresos de la taquilla (Cimarro, 2009). Como añadidura, una productora como Pentación Espectáculos puede ser considerada como compañía histórica, en términos de Bonet y Villarroya (2009). Se trata de empresas que con los años han llegado a un nivel de prestigio nacional e internacional que les asegura un éxito comercial, cuestión que les permite financiar producciones de mediano o gran formato. Además, debido a su renombre, un fracaso comercial vendría subsanado, teóricamente, por una inyección pública (Bonet and Villarroya, 2009); no obstante, esto no siempre sucede así. Otras productoras que forman parte de la Asociación de Productoras y Teatros de Madrid (APTEM) también se podrían incluir en la categoría de productoras privadas a gran escala. .

En tercer lugar, están los centros de producción que generan obras de teatro desde plataformas como pequeñas y medianas empresas (**PYMES**). Este tipo de plataformas utilizan varios modelos de organización jurídica de los que hablaré más abajo, pero la forma de constitución más frecuente es la de la Sociedad Limitada (SL). A pesar de ser el modelo más habitual, la mayor parte de empresarios que lo aplican son plenamente conscientes de sus limitaciones, como describe Gustavo del Río, de ArteMad:

“Lo que pasa en España, es que las sociedades limitadas no funcionan para el teatro. Funciona con nuevos modelos... que el nuevo modelo alternativo, son las cooperativas culturales y las cooperativas culturales también están obsoletas en lo que tiene que ver con los modelos ahora mismo. Entonces hay que generar una nueva fórmula.” (I-8: Gustavo del Río, ArteMad)

El principal problema de la SL es que jurídicamente está enfocada hacia el incremento estable de beneficios, una lógica que en el ámbito creativo rara vez se puede cumplir. Ante las limitaciones, profesionales del sector buscan nuevos modelos de organización. Una de las principales propuestas de la Unión de Actores es definir esta nueva fórmula de la que habla Gustavo del Río en la cita anterior, a través de las “Cooperativas Artísticas”, limitando el número de altas obligatorias y permitiendo la intermitencia en la actividad:

“Estamos trabajando las cooperativas artísticas, ¿por qué? Porque las cooperativas... Si tú quieres hacer una cooperativa tienes que tener a tres personas dadas de alta [...] Entonces queremos que sea una... cuando haya actividad artística. Es decir, cuando haya actividad que se cotice.” (I-6: Iñaki Guevara, Unión de Actores)

También se observan, aunque en menor medida, otras formas jurídicas como Cooperativas “paraguas”, el modelo de Sociedad Civil Privada o el Régimen de Autónomos. Como describe Nieves Pérez Abad, profesora de Producción Teatral en la RESAD:

- Cooperativas “paraguas”: “Llevar unos pocos años cooperativas que se encargan de dar contratación, digamos, que son como paraguas para la contratación de artistas [...] que no son autónomos y no son empresa, pero sí son contratados [...] y la cooperativa sí es una empresa que aglutina a una serie de artistas que pagan una cuota, una tasa, pues a veces es por contrato. [...]

Entonces, esta cooperativa se encarga de toda la facturación y de la contratación, de hacer el contrato para el proyecto específico.” (I-11: Nieves Pérez Abad, RESAD)

- **Sociedad Civil Privada:** “Está la sociedad Civil Privada que es muy fácil de montar y de desmontar, y los costes de notaría y de constitución son muchísimos más bajos. Lo único que tiene la responsabilidad civil ilimitada, por tanto, responde con el patrimonio personal de la posible pérdida de la empresa a diferencia de la S.L. Pero bueno, si se hacen bien las cuentas y no hay pérdidas, pues no tiene por qué haber problema.” (I-11: Nieves Pérez Abad, RESAD)
- **Autónomo:** “El modelo de autónomos que es otra opción, lleva su cuota y está [...] también están las bonificaciones para los menores de treinta años y todo este universo.” (I-11: Nieves Pérez Abad, RESAD)

Combinaciones entre las fórmulas anteriormente citadas son muy frecuentes, pero en todas aparece la misma dinámica basada en que personal fijo y contratados eventuales se coordinaran para levantar montajes. Este sería el caso del Teatro de la Resistencia, en el que el dueño y la dueña de la compañía contratan a los actores que necesitan para cada proyecto en el que se embarcan. Todas las compañías teatrales que conforman la asociación ArteMad entrarían en la categoría de PYMES. Tanto las compañías más jóvenes como compañías históricas que llevan más de 30 años produciendo montajes teatrales. Algunos ejemplos en Madrid serían “Morborea Teatro”, “Cambaleo Teatro” o “Uroc Teatro”. En los tres casos se observan largas trayectorias que han marcado el panorama teatral madrileño pero por su envergadura no se las encuadraría en la categoría de grandes productoras privadas como ocurría con Pentación. En ocasiones también se generan empresas ad-hoc ligadas a una única producción en las que profesionales se asocian temporalmente para realizar una sola producción. Este caso estaría representado en la obra: “El funeral de los necios”, de BisturíEnMano. Aunque el núcleo de la plataforma sigue existiendo, la envergadura del proyecto obligó a conformar un equipo completamente nuevo y mas grande para poder afrontar los retos a los que se exponían. También hay que tener en cuenta las micro-compañías que se generan para proyectos escénicos de formato muy pequeño. Este tipo de planteamientos han proliferado en los últimos años con la extensión de formatos como el micro-teatro y las obras unipersonales. Aunque muchos de estos montajes no se ajustan a estructuras profesionales, estrictamente hablando.

Por último, la fórmula de la **Asociación Cultural sin ánimo de lucro** resulta muy habitual a la hora de empezar a producir espectáculos teatrales al suponer menos costes iniciales. No obstante, una vez se comienza a trabajar regularmente con entidades públicas o cuando se pretende acceder a circuitos, asociaciones del sector y subvenciones, el marco legal se ajusta mejor a las otras formas jurídicas (Cimarro, 2009). Está muy extendido el discurso de que las compañías que funcionan como Asociaciones Culturales no pueden considerarse compañías profesionales. Como vemos en la siguiente cita de Nieves Pérez Abad, de la RESAD, aunque el modelo de Asociación Cultural sea habitual como forma de entrada al mercado se ve asociado al ámbito del teatro aficionado:

“Cierto es que cuando estás empezando que a lo mejor no tienes todavía la compañía consolidada o los recursos como para fundar una S.L. y que bueno, pues vamos a empezar como asociación cultural y si nos va bien entonces profesionalizamos, bien, esto sería de alguna manera un tipo de prácticas de cómo va a ser nuestra compañía.” (I-11: Nieves Pérez Abad, RESAD)

Ciertamente, las **compañías amateurs o de teatro aficionado** generalmente se conforman en formatos de Asociaciones Culturales sin ánimo de lucro o sin formato jurídico en absoluto dado que las personas que las conforman no tienen el objetivo de vivir del teatro: “*Craftsmanship, creativity and worker control can be cultivated in individual hobbies as well as in voluntary joint activities.*” (Norgård, 2013: 68). En este proyecto no entraré en profundidad en el funcionamiento del teatro aficionado o *amateur* pero debemos tener en cuenta dos formas en las que se interrelaciona con el teatro profesional: En primer lugar, está el efecto que tiene su extensión sobre el mercado en las compañías profesionales, sobre todo en tiempos de crisis en que los ayuntamientos encuentran en el teatro aficionado una salida fácil para rellenar la programación a bajo coste. Gustavo del Río de ArteMad aborda este problema en su discurso:

“En el momento que se mezclan [...] tanto empresas como asociaciones culturales, pues ahí es donde hay un problema. Entonces, tenemos que derivar... Yo no digo que tengamos que ser empresas, sigo diciendo que la forma jurídica es otra [...] Pero esa forma jurídica la tenemos que derivar a partir de las empresas que ya tenemos porque son las que actualmente existen [...] un modelo que tenga que ver con que yo genero trabajo para poder pagar a gente para que trabaje” (I-8: Gustavo del Río, ArteMad)

En segundo lugar, están las dinámicas de desprofesionalización del sector que se producen ante la reducción de fuentes de financiación. Profundizaré en este punto más adelante, sin embargo, es importante adelantar que muchas formaciones que, por definición no son profesionales al no contar con una forma jurídica profesional, son compuestas por profesionales y desarrollan creaciones teatrales profesionales. En el mercado de la producción teatral profesional actual todas estas fórmulas compiten por puestos y espacios parecidos, como vemos siguiendo de nuevo el discurso de Gustavo del Río:

“Hay muchos modelos de auto gestión, si lo podemos llamar así, con las nuevas fórmulas de una cooperativa sin ser cooperativa. Y hay otros modelos que tienen que ver con las estructuras de producción, o sea, de empresas o de autónomos. O sea, ahora mismo está mezclado” (I-8: Gustavo del Río, ArteMad)

Para llegar a comprender el funcionamiento de las artes escénicas es crucial tener en cuenta la diversidad con la que nos podemos encontrar a la hora de observar la producción teatral y la importancia a nivel cuantitativo de las plataformas de pequeño y mediano formato.

4.3 Espacios de exhibición

El peso del **sector público** en el mercado de la difusión teatral es predominante. En 2008, hasta el 73,6% de salas y teatros estables en España eran de titularidad pública mientras que los de titularidad privada representaban únicamente el 16% (Bonilla et al., 2012). Este rasgo ha ido cambiando en las última décadas siguiendo la tendencia del período anterior, como se observa en el informe de Colomer (2016), se ha pasado de un 58% de espacios escénicos de titularidad pública en 2003 al 75% en 2014. A pesar de ello, concretamente en Madrid, los teatros privados sustentan la mayor parte de la oferta teatral, el 55,7% de los espectáculos, el 77,9% de las representaciones y 73,3% de los espectadores (Bonet et al., 2008). Esto se explica por la existencia de los grandes teatros comerciales concentrados en la capital. Por lo que respecta a

la cantidad de espacios escénicos estables, se ha ido produciendo una oscilación notable desde 2003 pero con una tendencia a incrementarse hasta 2011, pasando de 1.452 en 2003 y 1.382 en 2005 a 1.621 en 2011 y 1.605 en 2012 (Colomer, 2016: 15). En los años siguientes se produce un descenso abrupto que podríamos asociar a la crisis económica del momento. Una vez remarcado esto, volveré a basarme en la clasificación desarrollada por Bonet y Vilarroya (2009: 203) para distinguir entre los grandes modelos de distribución y exhibición teatral.

En primer lugar, partimos de las **salas de gestión pública**, teatros de titularidad generalmente municipal que garantizan una oferta teatral continua financiada por las administraciones públicas. Dentro de este grupo, podemos distinguir entre los teatros públicos de centralidad en los que los presupuestos son superiores al medio millón de euros y el titular es el Instituto Nacional de las Artes Escénicas y Musicales o una Comunidad Autónoma directamente; y los teatros públicos y centros culturales de proximidad, en los que el titular es el municipio y el presupuesto irá ligado al destinado para la concejalía de cultura del mismo. Estos últimos son los que representan la mayor parte de los movimientos económicos del sector. En el caso del municipio de Madrid, podemos encontrar teatros públicos gestionados por el ayuntamiento como el Circo Price, el Teatro Español o las Naves del Matadero y centros culturales que se reparten por todos los barrios de la ciudad como el Conde Duque o el Fernán Gómez Centro Cultural de la Villa; también los Teatros del Canal y el Teatro de la Abadía como principales espacios escénicos de la Comunidad de Madrid en la ciudad; y, por último, tres teatros nacionales: el María Guerrero, el Valle-Inclán y el Teatro de la Comedia. Además de esto también está el Teatro Real y el Teatro de la Zarzuela como grandes espacios escénicos públicos, pero al no representar obras de teatro dramático no voy a profundizar en sus características. Los teatros públicos suelen sufragar su programación a través de cachés, dado que el presupuesto con el que cuentan también viene de las arcas públicas, como ya hemos visto. Sin embargo, en los últimos años se están extendiendo también modelos de “fijo más taquilla” o en los que la compañía que va a la sala está obligada a hacerse cargo de costes como el del personal técnico. La siguiente cita de una de las actrices entrevistadas sirve de ejemplo de esta dinámica:

“Últimamente tienes que pagar para ir a un teatro [...] Pero la sala es del ayuntamiento. O sea, de la Comunidad de Madrid. Tú vas a un teatro y te dicen muy bien, pero tienes que pagar a los técnicos.” (Az-25: Sonia, 53, Actriz y gestora)

A pesar de que no se pueda encuadrar en la categoría de salas de gestión pública, también incluyo en esta sección a los **festivales de teatro** puesto que funcionan como plataformas de exhibición pública. Son en su mayoría de propiedad gubernamental, autonómica o local; el 65,6% según el informe coordinado por Lluís Bonet (2008). Las compañías que participan en festivales obtienen prestigio por haber sido aceptadas en el mismo y también les sirve como una plataforma de escaparate a través de la cual programadores pueden conocer sus productos. Además de esto, un 20% tienen un carácter no lucrativo (Bonet et al., 2008) y suelen organizarse entorno a temáticas sociales y reivindicativas. Es interesante observar también la evolución del número de festivales que analiza Colomer (2016), dado que se observa claramente cómo en el período anterior a la de crisis económica se rondaba entre los 700 y los 900 festivales anuales y cómo desde 2010 la tendencia ha ido hacia menos de 700 festivales anuales en España estabilizándose entorno a los 650 en 2015.

En segundo lugar, podemos analizar los grandes **teatros privados de gestión comercial** y las

salas privadas de alquiler gestionadas habitualmente por patrocinadores y cajas de ahorro. Están situados mayoritariamente en Madrid y Barcelona ya que la producción comercial privada a gran escala tiene lugar sobre todo en grandes metrópolis (Heilbrun and Gray, 2001). Se trata de espacios que cuentan con un elevado número de localidades y suelen contar con una alta frecuencia en las representaciones para maximizar los ingresos. Esto explica que la mayor parte de la oferta teatral madrileña la sustenten porcentualmente teatros privados. Según los datos del informe coordinado por Lluís Bonet (2008), a pesar de que el 73% del total de recintos con actividad profesional estable de Madrid sean de titularidad pública, el 55,7% de los espectáculos, el 77,9% de las representaciones y el 73,3% de los espectadores se registran en teatros privados. Para una lista detallada sobre los principales teatros públicos y privados de gestión comercial se puede consultar “Teatros. La revista de la actualidad teatral”⁴⁵. Los principales ejemplos en la presente categoría son los grandes teatros de musicales de Gran Vía, como el Teatro Rialto – con capacidad para 1027 espectadores –, el Lope de Vega, que representa desde hace años el musical del Rey León a diario, el teatro Nuevo Alcalá o el Luz Philips Gran Vía. A parte de los espacios centrados en musicales, hay espacios como el Teatro Alfil – con 552 funciones anuales a través de un sistema de doble función diaria –, el Teatro de la Latina y el Círculo de Bellas Artes – gestionadas por Pentación Espectáculos –, el Teatro Lara, el Teatro Arlequín de Gran Vía, el Teatro Nuevo Apolo (1.161 asientos), el teatro Marquina, el Teatro Bankia Príncipe Pío, el Teatro Reina Victoria, el Teatro Muñoz Seca o los Teatros Luchana. En todos estos ejemplos, ya sea por el número de asientos que dan cabida a muchos espectadores a la vez como por la frecuencia en la que se representa, hay funciones casi todos los días del año, se busca el mayor rendimiento económico posible al no depender principalmente de subvenciones.

Una crítica muy extendida en los discursos analizados es que en este tipo de salas las personas que obtienen un beneficio económico elevado y estable son las que se dedican a la gestión, mientras que la parte más artística de la profesión se ve expuesta a los mismos riesgos que en otros ámbitos:

“Vas al Teatro Lara y que dices: ‘¡dios mío hay diecisiete espectáculos!’; que por otro lado hay mucha gente que se beneficia de ello... los actores no comen, los directores de compañía no comen, el músico no come... sí come el empresario que tiene alquilado el teatro, porque claro, va cogiendo el sesenta, cuarenta, cincuenta de cada uno que pasa, pues si pasan equis compañías...”
(Az-24: Laura, 56, Actriz y gestora)

Por lo que respecta a las **salas de alquiler**, las compañías que confían en su éxito comercial invierten parte de su capital para acceder al espacio, como describe el siguiente actor hablando de su compañía de teatro de improvisación:

“Hay muchas compañías que alquilan la sala. ¿Que quieres actuar? No pasa nada, tú pagas la sala, tú vas a taquilla. Te llevas la taquilla y de esa taquilla 60 por ciento es para ellos [...] hace falta invertir. Me acuerdo una vez que nos dijeron... en las salas estas de 400, o sea... los primeros doscientos que vengan, si un día solo vienen 200 personas nosotros nos quedamos a cero. Todo lo que se recaude será para la sala. Y es como hostia... entonces eso es, claro como funcionan como empresas pues legítimamente. Ellos dicen: [...] ‘A mí págame. A mí me da igual que entren 2 que que entren 50 que 400... ¿que me metes a 400? Pues tendrás pasta.” (Ar-17: Adrián, 42, Actor y gestor)

⁴⁵ <http://www.revistateatros.es/>; recuperado el 04/06/2019.

También es necesario en este punto distinguir entre las **salas de exhibición y las salas de creación**. Las salas comerciales y las de alquiler serían casi siempre de exhibición, dado que se busca una rentabilidad económica a través de su programación, como ya hemos visto. Sin embargo, las salas de creación tienen más que ver con ofrecer un servicio público de creación cultural, como describe Gustavo del Río de ArteMad:

“Hay que diferenciar las salas de exhibición o salas de creación. Si tú tienes veinte butacas no puede ser una sala de exhibición porque nunca te va a dar dinero [...] tú estás trabajando con dinero público para que tu sala vaya, o sea, haga propuestas. Pues entonces los contenidos que tengan tu sala tienen que ver con un servicio público. Eso es difícil entender, o sea, a todo el mundo. Entonces, si tú eres capaz que tu sala, que tiene quinientas butacas, cuatrocientas butacas, sea también un recurso económico, ya estás haciendo una sala de exhibición.” (I-8: Gustavo del Río, ArteMad)

La clasificación entre sala de exhibición y sala de creación se podrá aplicar en el tercer modelo de exhibición teatral, el de las **salas alternativas o no comerciales**. En este tipo de salas la gestión es privada y se pueden exhibir espectáculos teatrales externos o propios si la sala es gestionada por una compañía o escuela de teatro. Éste último caso resulta muy recurrente aunque la programación interna no suele representar más de un 20% del total, como se analiza desde el informe de la Red de Teatros Alternativos (2012). De este modo, estas salas podrán ajustarse a criterios de exhibición o creación en función de sus características. Es importante tener en cuenta una paradoja con la que nos encontramos a la hora de analizar el mercado de la exhibición teatral. Las salas a las que acude porcentualmente más público, las salas de exhibición, generan, por el contrario, una menor cantidad de empleos para profesionales del sector, que trabajan principalmente en salas no comerciales. Fermín Cabal de la SGAE da cuenta de esto en su discurso:

“Si tú valoras la biomasa que se dedica al teatro, pues está más en las Salas Alternativas, que en Madrid hay noventa, cien Salas Alternativas. Cada semana hay... Si en cada sala hay tres o cuatro espectáculos, dices ¡joder! si hay cuatrocientos espectáculos en las Salas Alternativas. Pero luego ves el público, los grandes números y en los veinte teatros, no hay veinte teatros, quince teatros importantes que hay en Madrid, pues el 80% del público que ha ido al teatro, ha ido a esos teatros.” (I-9: Fermín Cabal, SGAE)

Este rasgo ha hecho que el enfoque que se tome en una investigación teatral, hacia el público o hacia la profesión, cambie completamente el ámbito en el que se debe desarrollar el proyecto. Pasando a observar el origen de las **salas alternativas**, un papel relevante en su configuración inicial, ya en los años setenta, fue encarnado por profesionales de América del Sur que inmigraron a España después de trabajar en el teatro independiente argentino o uruguayo. Del mismo modo que las compañías teatrales, estas salas suelen comenzar su funcionamiento como asociaciones culturales sin ánimo de lucro y poco a poco van buscando fórmulas jurídicas empresariales que les permitan acceder a las normativas municipales que se fueron incorporando al sector en los años ochenta, basadas en licencias asociadas a la pública concurrencia. Uno de los actores entrevistados me describía este proceso de transformación en la década de los ochenta y principios de los noventa en la que, como compañía teatral, fundaron su propia sala alternativa:

“En esa época éramos lo que yo llamaba una compañía itinerante. O sea, no teníamos espacio. Íbamos de espacio en espacio, a veces alquilábamos una nave [...] en el 87, 88, que ya llevábamos

siete, ocho o nueve años moviéndonos desesperadamente por la comunidad de Madrid, decidimos que lo que necesitábamos era ubicarnos en algún sitio. Que ya para poder crecer como compañía necesitábamos un espacio, y nos pusimos a buscar [...] Y encontramos primero una nave aquí en las afueras [...] había una nave agrícola que la alquilamos y estuvimos allí desde el año 90 hasta el 93 [...] Entonces el ayuntamiento cometió el error de preguntarnos que qué necesitábamos. Y nosotros dijimos que como dinero no nos iban a dar, que nos dieran un espacio. Y apareció este espacio, que estaba totalmente abandonado, conseguimos una cesión.” (Ar-29: Jorge, 55, Actor y gestor)

Sobre todo en sus fases iniciales, la explotación de la exhibición a través de los ingresos de la taquilla es muy escasa debido a las características de los espacios y los planteamientos artísticos que se desarrollan. En 2011, la taquilla representó, de media, un tercio de los ingresos de las compañías que formaban parte de la Red. Por lo que respecta al tipo de **espacios**, son casi siempre reducidos, con capacidad para muchos menos espectadores que en salas comerciales y, salvo en excepciones, arquitectónicamente no estuvieron concebidos para la exhibición escénica sino que se han debido reformar. El mismo actor de la cita anterior describe cómo se vieron obligados a adecuar el espacio al que accedieron:

“Estuvimos tres años arreglándolo porque bueno todo era muy lento... además aquí no había de nada. El ayuntamiento colaboró en alguna cosa, por ejemplo en este camerino hizo los servicios, nos puso las puertas... pero todo lo demás lo hicimos nosotros. Esto fue arduo porque... conseguimos algo de financiación de la comunidad de Madrid, algunas subvenciones que daban entonces para equipamiento de espacios y... pero fue tres años de mucho trabajo nuestro” (Ar-29: Jorge, 55, Actor y gestor)

En los espacios alternativos pueden incluirse desde naves industriales reformadas hasta el salón de una casa en el que se desarrollan actividades teatrales. Sin embargo, estableciendo un criterio estricto de profesionalidad y legalidad nos veríamos obligados a descartar muchos de estos espacios. Esta situación, difícil de remediar, se produce a raíz del desajuste entre la realidad de los espacios escénicos y la regulación de la administración pública, como comenta Nacho Bonacho de la Red de Teatros Alternativos:

“Hay un montón de problemática, no hay una licencia de sala alternativa ni mucho menos. Las licencias se están dando con la ley de urbanística del año 97. Pero vamos que, por ejemplo, la licencia de teatro se habla del teatro con sus palcos, con sus departamentos sueltos. Ya estamos sobre el año 97. Es lo que no entiendo de la administración.” (I-5: Nacho Bonacho, Red de Salas Alternativas)

La Ley urbanística que regula los espacios escénicos se encuentra desactualizada y genera muchos problemas a los espacios alternativos a la hora de conseguir licencias. Para hacernos una idea de las características de estos emplazamientos, de nuevo basándonos en el informe de la Red de Teatros Alternativos (2012), observamos que, por dimensiones del área en la escena, de las 37 salas que conformaban la Red en 2011, prácticamente la mitad contaba con menos de 60 metros cuadrados y únicamente 5 tenía más de 100 metros cuadrados. Por número de butacas, 13 salas tenían menos de 100 butacas y el resto no superaba las 200. Como vemos en el informe de Colomer (2016: 16), la mayor parte de espacios escénicos tienen entre 200 y 500 butacas (el 46,1% del total), mientras que sólo un 23,7% tiene menos de 200.

En cuanto a la **línea artística** de la programación, se tiende a buscar la innovación y la vanguardia a través de nuevos planteamientos y lenguajes escénicos, y el establecimiento de un proyecto

artístico concreto con el paso de los años, por lo que no siempre atraen a todos los públicos. Sin embargo, teniendo en cuenta que la situación económica de las salas alternativas está siempre expuesta a muchos riesgos e incertidumbres, podemos observar que en algunos casos se adoptan estrategias y temáticas en sus programaciones más propias de teatros comerciales (Sánchez, 2008). Se ha producido un cambio en la conceptualización de lo que era una sala alternativa puesto que muchas veces las salas se definen como tales por necesidad de trabajar y falta de recursos más que por un planteamiento creativo claro, como observan Nacho Bonacho de la Red de Teatros Alternativos y Gustavo del Río, de ArteMad:

“Se ha distorsionado un poco el objetivo inicial de una Sala Alternativa [...] queda un poco obsoleto porque alternativa se llamó al principio precisamente por [...] tener unos espacios para que las compañías pudieran investigar en nuevos lenguajes escénicos [...] En compañías que tenían unos lenguajes que no cabían en espacios públicos o comerciales [...] Y ahora también hay cierta parte de eso, pero también hay espacios comerciales que están abriendo también sus Off [...] intereses económicos quizás, sin buscar tanto el objetivo de buscar nuevas ideas o bases escénicas.” (I-5: Nacho Bonacho, Red de Salas Alternativas)

“Vienen de la necesidad de la creación sea como sea. Y yo creo que eso repercute mucho en lo que tiene que ver con el aspecto... bueno, ‘voy a montar una sala, me voy a meter en un embolado y luego quiero que la sala vaya a más’. Tienes que demostrar cuál es el proyecto artístico de la sala, qué es lo que quieres hacer con el barrio [...] para fidelizar a la gente. O sea, tú no puedes sacar una sala porque sí. O sea, tú tienes que tener detrás algo por lo que esa sala se diferencie de las demás también. Entonces eso no ocurre, no está ocurriendo y debería ocurrir. Y esto sigue siendo un discurso políticamente incorrecto.” (I-8: Gustavo del Río, ArteMad)

Ante todo este contexto, la supervivencia de estos espacios está ligada a ayudas públicas, que representaron un tercio de los **ingresos** de las compañías que formaban parte de la Red de Teatros Alternativos (2012) en 2011. A grandes rasgos, otro tercio se compone de los ingresos ligados a formas alternativas de explotación del espacio como fomentar que se desarrollen festivales o campañas escolares en el mismo. La aportación del colectivo gestor representa otro tercio de los ingresos y suele ir ligado a actividades paralelas como es una compañía de teatro o una escuela; como ocurre con Réplika Teatro, la Cuarta Pared, o la sala Mirador. Resulta fundamental insistir en el evado grado de implicación de los y las participantes. Guiados por su vocación y remuneraciones intrínsecas ligadas al arte teatral, aceptan con frecuencia remuneraciones económicas mínimas; incluso llegando a aportar en algunos casos ingresos paralelos propios para cubrir el déficit global del proyecto. A pesar de todos los esfuerzos, en períodos de crisis económica como el que hemos vivido en los últimos años, las salas alternativas se han visto seriamente resentidas. Uno de los motivos es su dependencia de varios factores – la afluencia de espectadores, la financiación pública y el compromiso del equipo con el proyecto – para subsistir:

“De hecho, el año pasado en Madrid se cerraron creo que dos salas. La Labruk se acaba de cerrar, se cerró la Guindalera... se cerró Biribó. Y se cerró algo más. Y la Guindalera y la Kubik claro... como dos salas emblemáticas. ¿Por qué? Porque eran dos salas que vivían en general de subvenciones. Claro, las subvenciones dejaron de existir y no pudieron seguir adelante. Y tanto la Kubik como la Guindalera tenían producciones muy buenas de teatro” (Az-15: Julia, 46, Actriz y gestora)

Incluso las salas alternativas consolidadas se ven expuestas a este tipo de problemas. Cuando se consolidan, las salas alternativas pueden llegar a contar con una financiación pública

relativamente estable que les permite adoptar estrategias más habituales de espacios públicos, como es la contratación de montajes a través del caché o un modelo mixto entre caché y taquilla. Algunos ejemplos de Salas Alternativas consolidadas en Madrid son: “Cuarta Pared”, “Teatro Lagrada”, “ArtEspacio Plot Point”, “Réplika Teatro”, “La Escalera de Jacob”, “La Nave de Cambaleo”, “El Montacargas” o la “Sala Mirador”. Uno de los actores entrevistados también gestiona una Sala Alternativa y me pudo hablar del proceso de consolidación de la misma:

“Nos habíamos convertido en una sala alternativa por generación espontánea. Es decir, en aquellos tiempos todavía había muchos festivales, mucha circulación de compañías... entonces estábamos un núcleo de 20, 30 compañías de teatro contemporáneo que... que compartíamos festivales, hacíamos experiencias juntos, incluso se hacían coproducciones. Entonces ¿qué pasa? Que todos los sábados cualquier compañía que pasaba por Madrid venía aquí a actuar. Y así pues nos convertimos en una de las salas realmente alternativas.” (Ar-29: Jorge, 55, Actor y gestor)

Al consolidarse, paradójicamente, también se agudizan los riesgos para una sala alternativa. Los ingresos dependen completamente de las ayudas públicas y los gastos se disparan al tender hacia una programación que busca la excelencia y se basa principalmente en el caché (Red de Teatros Alternativos, 2012). Esto ha llevado a la reconversión de salas históricas como la “Sala Triángulo” en lo que hoy es el “Teatro del Barrio” con un nuevo equipo de trabajo, el “Teatro Guindalera” en lo que hoy es el “Espacio Guindalera” o la “Sala Tú” que se ha reconvertido en la “Sala Intemperie Teatro”; en todos los casos diversificando la programación y las actividades que se realizan en sus espacios. Otro ejemplo sería el del Pavón Teatro Kamikaze que, aunque a día de hoy resiste, en varias ocasiones se ha hecho referencia a las dificultades económicas a las que se han ido enfrentando⁴⁶. El período de crisis económica ha llevado a una auténtica transformación en el panorama de salas de teatro. Por un lado, se ha producido una explosión de salas alternativas y, por otro lado, se han agudizado los niveles de precariedad a los que se ven expuestas las personas que las gestionan. Los principales factores que configuran esta precariedad son el altísimo grado de volatilidad, las dificultades económicas y los problemas a la hora de conseguir licencias:

“Del mismo modo que se inauguran espacios teatrales a una velocidad de vértigo en Madrid, también se cierran rápidamente, algunos tras muchos años en activo, y otros apenas unos meses después de abrir sus puertas.” (Oñoro and Sánchez, 2015: 75)

Han cerrado espacios que comenzaban a estabilizarse como la “Sala Ítaca” que cerró en 2008 tras cinco años de trabajo, “La Casa de la Portera”, en funcionamiento de 2012 a 2015⁴⁷, “La Pensión de las Pulgas”, 2014-2016⁴⁸ o el “Espacio Labruk”, que cerró en 2017 después de 7 años de trabajo⁴⁹. También ha supuesto el cierre de salas emblemáticas como la “La Espada de Madera”⁵⁰, inaugurada en 1992 y cerrada en 2012, la sala “Kubik Fabrik” o “El Canto de la

⁴⁶ https://elpais.com/cultura/2018/06/27/actualidad/1530117115_020608.html, recuperado el 02/04/2019.

⁴⁷ https://elpais.com/cultura/2015/06/24/actualidad/1435099022_506530.html, recuperado el 01/02/2019.

⁴⁸ <https://www.elmundo.es/madrid/2016/07/25/57953b7b468aeba71c8b45ec.html>, recuperado el 01/02/2019.

⁴⁹ Se describe este proceso en el “Manifiesto de Clausura”, que podemos encontrar en la página web del espacio: <http://espaciolabruc.com/manifiesto-de-clausura/>, recuperado el 11/11/2018.

⁵⁰ https://elpais.com/ccaa/2012/07/07/madrid/1341613864_576104.html, recuperado el 11/11/2018.

Cabra”⁵¹ que cerraba sus puertas en 2009 tras 18 años de trabajo. Del mismo modo cerró en 2011 la sala “TIS”, en 2013 el “Garaje Lumière” y en 2014 “La Trastienda” y “El Sol de York” (Oñoro and Sánchez, 2015). También hay toda una serie de espacios que surgieron en esta época y continúan en funcionamiento como es “La Nao 8 Teatro” que surgió en 2015, el “Teatro la Encina” en funcionamiento desde 2017, el “Pavón Teatro Kamikaze” desde 2016⁵², o la sala “Arte y Desmayo”, desde 2013. Esta transformación ha ido ligada, como analizaré más adelante, al profundizar en el desarrollo del teatro independiente, alternativo u off; al surgimiento de salas y **espacios teatrales no convencionales** como las casas-teatro:

“Desde el año 2009 [...] el número de pequeñas salas y espacios teatrales no-convencionales abiertos en Madrid venía creciendo como la espuma: garajes, tiendas de ultramarinos, peluquerías, casas particulares, antiguas prisiones e, incluso, las azoteas de la ciudad podían convertirse, como por arte de magia, en un teatro de éxito.” (Oñoro and Sánchez, 2015: 66)

Un último ámbito que habría que incluir aquí, al hablar de los espacios de difusión y distribución de espectáculos teatrales, es **la calle**. Espacios públicos abiertos, como pueden ser plazas, parques o calles, en los que se desarrolla una multiplicidad de fórmulas teatrales diversas adaptadas a este entorno. Cuando se trata de una actividad profesional, suele ser financiada por el ámbito público como si se tratara de una sala de gestión pública, existiendo también numerosos festivales especializados en este tipo de enfoque teatral. Aquí no voy a profundizar en este aspecto del panorama teatral al contar con sus propios circuitos y dinámicas particulares que requerirían de una nueva investigación, centrada en el tema, que permitiese arrojar luz sobre su funcionamiento.

5. EL TEATRO EN CRISIS: EVOLUCIÓN Y TRANSFORMACIONES DESDE 2008

En las últimas dos décadas se ha ido produciendo progresivamente un cambio en el modelo de producción, distribución y financiación que se había consolidado desde los años ochenta en el mercado escénico Español. En los años siguientes a la crisis económica de 2008, los presupuestos públicos destinados a áreas vinculadas a la cultura fueron disminuyendo afectando directamente a la capacidad de programación de espectáculos por parte de ayuntamientos y otras instituciones públicas. Esta evolución no está vinculada exclusivamente a la crisis económica sino que forma parte de un proceso mucho más amplio de extensión de políticas culturales que adoptan la noción de la cultura como recurso económico, proceso que ya he analizado más arriba. Es un proceso que se observa a nivel internacional también, como se destaca en la siguiente cita de Kate Oakely:

“The current prolonged economic downturn, however, may lead to a sea change in attitudes to, and types of, cultural entrepreneurship. Cuts in public funding, a

⁵¹ <http://www.tea-tron.com/rubenramos/blog/2009/01/16/cierre-de-la-sala-el-canto-de-la-cabra/>, recuperado el 11/11/2018

⁵² https://elpais.com/ccaa/2016/05/31/madrid/1464694057_603079.html, recuperado el 11/11/2018.

shrinking public sector and decline in urban retail and leisure industries [...] have left a generation of young, often highly educated, cultural workers vulnerable and insecure.” (Oakley, 2014: 154)

La fuerte inversión pública de las décadas anteriores generó una relativa estabilidad en el panorama teatral, pero actualmente, el sector se encuentra en plena transición. Nieves Pérez Abad, profesora en la RESAD, describe en su testimonio cómo la precariedad ha sido una constante en el trabajo teatral pero en los últimos años se han agudizado sus efectos:

“La profesión y los profesionales han tenido que, no te diría reinventarse porque el teatro ha estado siempre en crisis, pero [...] la crisis nos ha obligado quizás a ser más eficientes, pero es que antes ya lo éramos [...] si antes quizás tenías acceso a que te programaran en ocho teatros públicos, pues ahora a lo mejor te van a programar en tres, en uno o en ninguno.” (I-11: Nieves Pérez Abad, RESAD)

Prácticamente en todas las entrevistas realizadas he podido encontrar discursos en los que se visibiliza la disminución de gasto público en cultura y la consecuente precarización del sector en los últimos años:

“Digamos el boom de los 80 que era todo esplendor, crecimiento, y la cultura tenía un papel muy relevante... cosa que ha caído, como ya sabes, a niveles que no pensaba que iba a ver yo en mi vida.” (Az-22: Irene, 58, Actriz)

“Es que yo no puedo hacer esto más baratito... porque te estoy ofreciendo un pedazo de espectáculo, vestido, cuidado hasta el detalle de que hasta el zapato, no vale el ‘cualquiercosismo’, y eso se tiene que pagar. Y si no entienden los programadores y la gente que un seiscientos es un seiscientos y un Ferrari es un Ferrari... [...] es que quieren ferraris a precios de seiscientos... porque no tienen dinero, porque se les ha recortado, porque los presupuestos para el año de todas las comunidades para los teatros está a mitad de lo que tenían... no se entiende.” (Ar-27: Lucas, 58, Actor y gestor)

Además de una reducción en los presupuestos, que han llevado a menos subvenciones y contrataciones por parte del sector público, vemos en el discurso de Iñaki Guevara, de la Unión de Actores, cómo también se ha producido una reducción en las dimensiones de los montajes, influyendo directamente sobre el trabajo de los y las intérpretes:

“Los recortes han sido brutales. Pero el ERE lo hemos hecho, lo hemos hecho las productoras porque ahora contratamos la mitad que contratábamos hace tres años, en vez de hacer montajes de veinte, hacemos montajes de diez”. (I-6: Iñaki Guevara, Unión de Actores)

A pesar del evidente efecto que ha supuesto la reducción de gasto público sobre el sector cultural, y teatral en particular, existen pocos informes sectoriales que analicen el fenómeno. Bonet et al. (2008) y Bonet y Villarroja (2009) incluyen en su análisis de 2008 una preocupación por el futuro del sector teniendo en cuenta la inminente reducción de los recursos de las administraciones territoriales y la gran dependencia que tiene el sector del apoyo gubernamental. En prensa se pueden encontrar varios artículos que visibilizan el problema como el de Rocío García en El País⁵³, que observa cómo en 2013 el teatro “se desangra” ante los recortes y el aumento del IVA Cultural o la entrevista al autor teatral Juan Mayorga⁵⁴ de 2013 en

⁵³ https://elpais.com/cultura/2013/03/21/actualidad/1363872815_952612.html

⁵⁴ https://elpais.com/elpais/2013/12/31/masterdeperiodismo/1386532607_531828.html

la que también analiza los efectos de la crisis. Más adelante las investigaciones de Bonilla et al (2012) y Colomer (2016) también arrojan luz sobre el efecto de esta reducción del gasto en el número de espectadores, funciones y recaudación del sector, aunque no analizan el gasto en sí. Teniendo en cuenta todo esto, uno de mis objetivos aquí es unificar los informes existentes y ampliarlos para obtener una imagen nítida de la evolución económica de las áreas culturales desde principios del milenio y su efecto sobre el sector.

5.1 Indicadores del gasto público en cultura

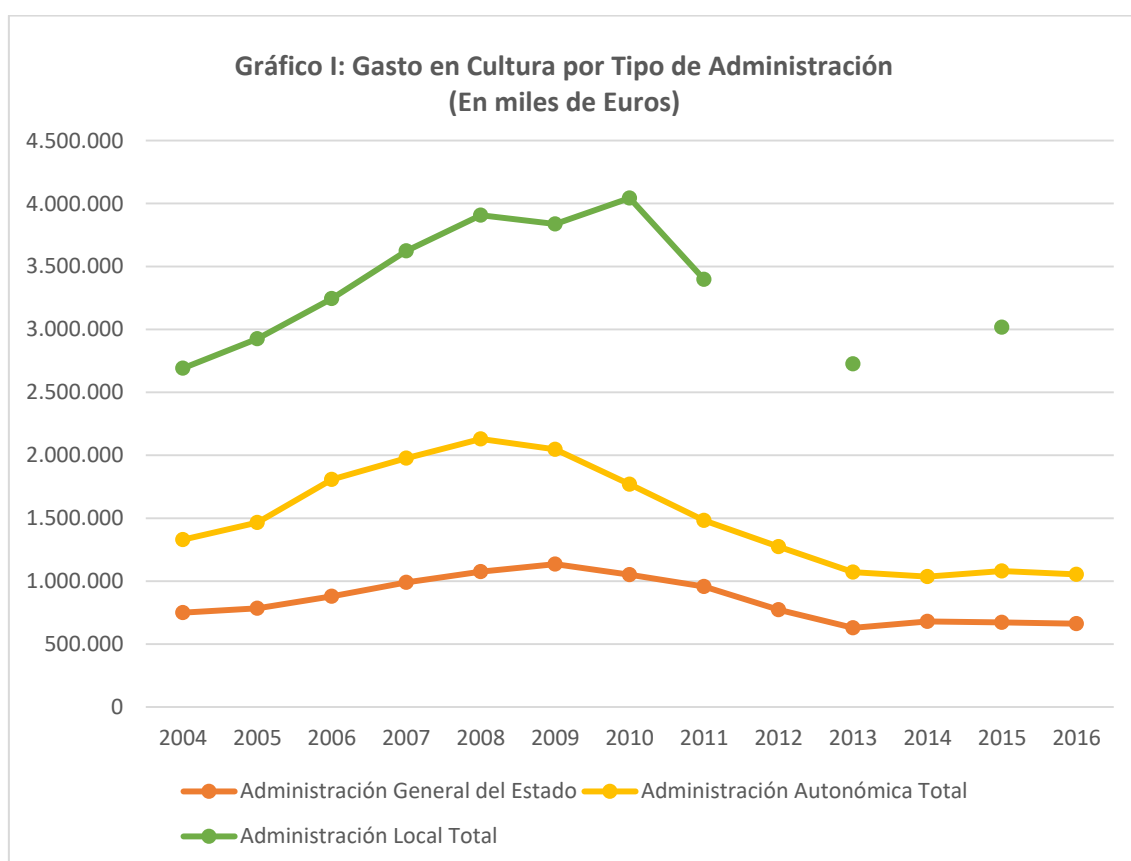
La evolución del gasto público en cultura será uno de los principales indicadores que nos permitirán observar de forma tangible el efecto de la crisis económica de 2008 sobre el sector teatral. El hecho de que la principal fuente de financiación para compañías de teatro proviene de las arcas públicas hace que la evolución del gasto en este ámbito determine directamente la estructura y composición del sector. Todos los datos reflejados aquí han sido elaborados a partir del “Anuario de Estadísticas Culturales” que publica anualmente desde 2005 el Ministerio de Cultura y Deporte (2005-2018) y del “Anuario SGAE de las Artes Escénicas, Musicales y Audiovisuales” que se viene publicando anualmente desde 1999 (Fundación SGAE, 1999-2018). Se pueden observar los datos desagregados en el Anexo 5. Los datos sobre el volumen del sector teatral que se publican en estos anuarios son recopilados por el Centro de Documentación Teatral. El período sobre el que hay datos disponibles (2004-2016) se corresponde justamente con el tramo anterior y posterior a la crisis por lo que es un tramo perfecto para analizar sus consecuencias. También quiero evidenciar que una parte de estos datos ya fueron analizados en un artículo científico (Kuric, 2018a) pero aquí se encuentran actualizados y ampliados.

5.1.1 Gasto en “cultura” por tipo de administración (2004-2016)

Para comenzar, uno de los primeros indicadores que quiero comentar es el del “Gasto liquidado en cultura por tipo de administración”, representado en el “**Gráfico I**”. A través del gráfico se puede observar claramente una tendencia ascendente en los índices de gasto hasta el año 2009, o 2010 en el caso de la Administración Local. El período anterior a la crisis económica coincide con la consolidación de las políticas de elevado nivel de intervención gubernamental sobre los mercados culturales y su descentralización territorial que venían produciéndose desde la transición. A partir del 2009, los niveles de gasto comienzan a reducirse hasta 2013, año en el que vuelven a repuntar pero sin llegar a los niveles que se habían alcanzado antes de sentir los efectos de la crisis. De este modo, desde el año 2000 se establecen **tres tramos** claramente diferenciados que, como iremos viendo, se replican en casi todos los indicadores de gasto público: el período anterior a la crisis económica (2000 – 2008), el período en el que la crisis económica comienza a afectar a los presupuestos y los niveles de gasto caen de forma abrupta (2009 - 2013) y el período en el que los presupuestos vuelven a comenzar a estabilizarse y el nivel de gasto incluso llega a incrementarse en algunos casos. En la siguiente cita se ven reflejados claramente estos tramos desde el comienzo del milenio:

“En el 96 inauguramos, hasta el año 2001 fue un calvario mantener esto [...] Entre estos períodos que te dije entre el 2001 y el 2010 se consiguió una cierta... estabilidad miserable. Pero estabilidad entre comillas que nos permitía más o menos repartir el trabajo en todo el tiempo y todo el tiempo estar dedicados a esto. Ahora... ahora todo esto, vamos a ver, para que te hagas una idea, las ayudas han pasado... o sea a ser el 30% de lo que eran. O sea, estamos hablando de un descenso del 60%. Si antes nos daban 100 mil ahora nos dan... 33 [...] Aunque la crisis empezó en el año 2008 el verdadero hachazo fue en el 2010... y ahora estamos pues al borde de la extinción, directamente. Lo siguiente es la exterminación.” (Ar-29: Jorge, 55, Actor y gestor)

El caso de la **Administración Local** es el que más destaca al ser donde se concentra la mayor parte del gasto, llegando a alcanzar máximos históricos con un gasto de 4.042,55 millones de euros en 2010, el 5,29% del gasto liquidado total. Es importante aclarar que no se han incluido los datos del gasto en Administración Local de 2012, 2014 y 2016 puesto que en esos años se excluyó el gasto del País Vasco y de la Comunidad Foral de Navarra del subtotal reflejado en el “Anuario de Estadísticas Culturales”. En cualquier caso, la tendencia que describía antes se puede observar claramente con los datos de 2013, año en el que el gasto se reduce hasta los 2.725, 91 millones de euros. A partir de ese punto el gasto comienza a subir de nuevo hasta llegar a 3.017,42 millones de euros en 2015, alcanzando niveles de 2004 y 2005.



Pasando al gasto de la **Administración General del Estado y de la Administración Autonómica Total**, se observan máximos históricos en 2008 para el gasto autonómico que llega a los 2.128,97 millones de euros y en 2009 para el Estado, con un gasto de 1.135,27 millones de euros.

Llegados a ese punto, siguiendo la misma tendencia de la Administración Local, desde 2009 el gasto comienza a descender hasta 2013 y se reduce a menos de la mitad del registrado dos años antes. La Administración Autonómica gasta 1.071,06 millones de euros ese año e incluso rebaja el gasto a 1.035,49 millones en 2014. Por su parte, el gasto del Estado alcanza su mínimo en 2013 con 629,722 millones de euros. Hasta 2016, a diferencia de lo que sucede en el ámbito de la Administración Local, el gasto se mantiene prácticamente estable, hay una ligera variación pero no llegan a superar en ningún momento los 680 millones de gasto en el caso del Estado ni los 1.080 millones en el caso de las Autonomías.



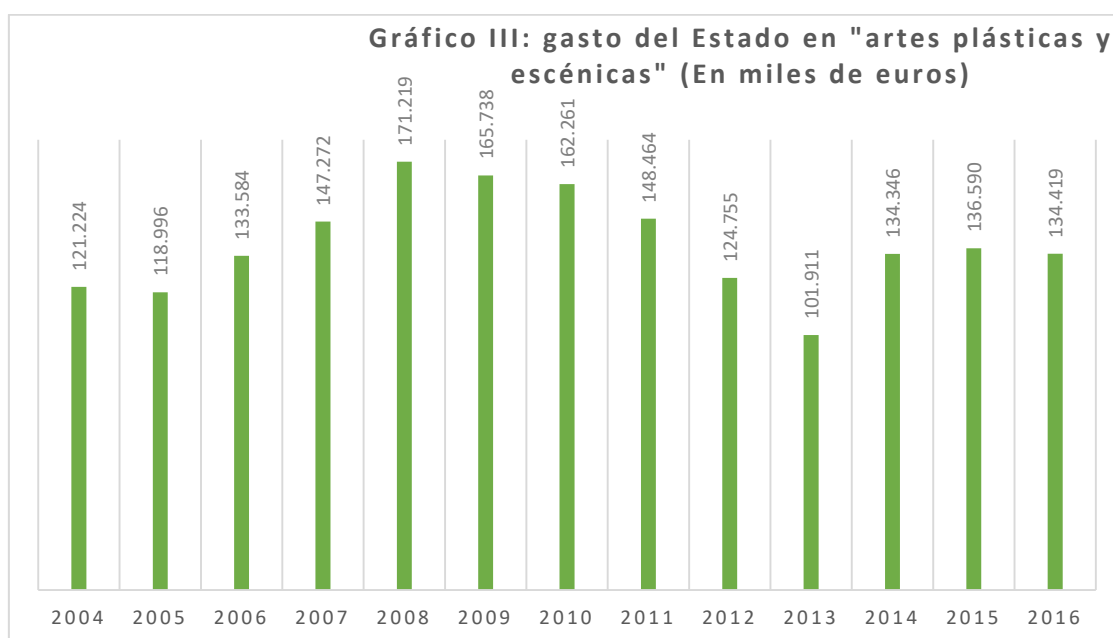
Los datos de los Anuarios de Estadísticas Culturales también permiten observar la evolución del **gasto liquidado en "Cultura" en la Comunidad de Madrid**. Como vemos en el "Gráfico II", se repite la misma dinámica de los tres tramos que he comentado antes aunque el descenso en el gasto después del período de bonanza económica se produce de forma significativamente más pronunciada. El punto más elevado de gasto se produce en 2007, llegando a 214,49 millones de euros, comenzando ahí una etapa de descenso del gasto que se prolongará hasta 2014, año en que el gasto llega a su mínimo en 80,17 millones de euros, menos de la mitad que en años anteriores.

5.1.2 Gasto liquidado en "artes plásticas y escénicas", "artes escénicas" y "teatro" por tipo de administración (2004-2016)

Para centrar el tema voy a analizar los apartados de gasto público del Anuario de Estadísticas Culturales en los que se hace referencia, con mayor o menor grado de especificidad,

al sector teatral. Siguiendo esta idea, incorporaré en el apartado secciones sobre los diferentes niveles de administración en las que se habla del teatro, de artes escénicas – incluyendo otras formas artísticas como la danza o la música – y también una clasificación que agrupa tanto artes escénicas como artes plásticas. La mayor parte de los recursos públicos de estas partidas de gasto se destinan a la programación de espectáculos en los recintos de gestión gubernamental o en los gastos de inversión en los mismos, pero también hay gastos destinados a la producción de espectáculos o a la rehabilitación de teatros privados (Bonet and Villarroya, 2009).

Comenzando por el gasto de la **Administración General del Estado** en “Artes Plásticas y Escénicas”, el tramo previo a la crisis económica culmina en 2008, llegando a 171,21 millones de euros, y desde entonces se comienza a reducir hasta 2013, año en que el gasto es de 101,91 millones. En los años siguientes el gasto para esta partida sube de nuevo y se estabiliza alrededor de los 135 millones de euros anuales. Como vemos, los **tres tramos** que describía en el apartado anterior se observan también con claridad en el “**Gráfico III**”:



En este punto es importante destacar que el único organismo Estatal que redistribuye este gasto público al sector teatral es el INAEM, por lo que la evolución de este tipo de gasto afecta mucho menos al sector que el gasto autonómico y, sobre todo, el de la administración local. En el informe de Bonet y Villarroya (2009) se observa que en 2005, la aportación agregada de las administraciones autonómica y central en “artes escénicas” fue de 443,5 millones y, del total de esa cantidad, un 74% del gasto fue liquidado por las comunidades autónomas mientras que el 26% fue liquidado por el Ministerio de Cultura. Del mismo modo, aunque de 2001 a 2005 los recursos públicos dedicados a “artes escénicas y musicales” por parte de las autonomías crecieron un 172%, pasando de 102,28 millones de euros a una cantidad deflactada a euros de 2001 de 278,46 millones, en el caso del Ministerio de Cultura se redujeron un 11,6%. Teniendo en cuenta la inflación, pasaron de 111,17 millones de euros en 2001 a 98,31 millones en 2005. La entrevista a Cristina Santolaria del INAEM sirve para ilustrar sobre este punto:

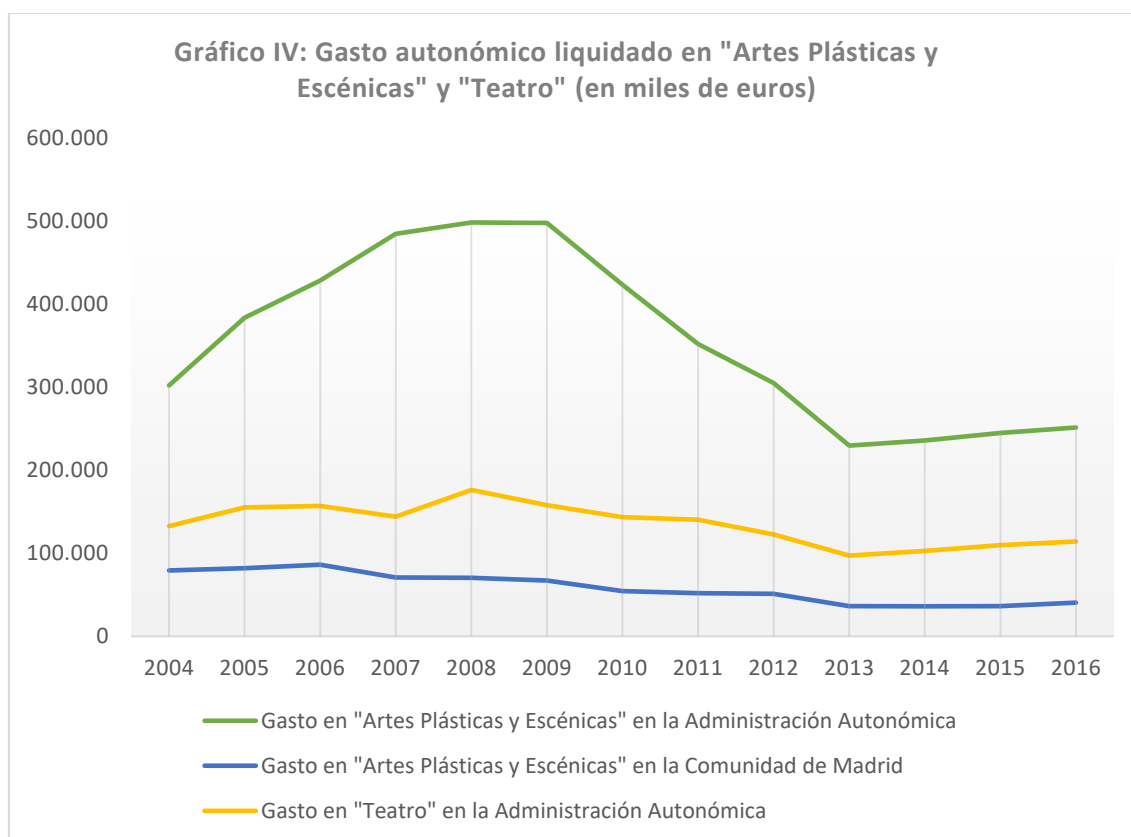
“Ha influido mucho más las convocatorias de las comunidades autónomas que donde sí que ha habido recortes importantes, que nosotros también lo hemos tenido, pero somos uno, si han recortado las diecisiete comunidades autónomas o los ocho mil municipios de España, eso se nota mucho más [...] Ha bajado nuestro presupuesto, pero piensa que los ayuntamientos... Hay cosas que han influido mucho más que nuestras ayudas [...] yo creo que en la vida teatral de todo el país ha influido mucho más, por ejemplo, que los ayuntamientos no tengan dinero para la programación de los teatros públicos, para los cachés”. (I-1: Cristina Santolaria, INAEM)

A pesar de ello, elementos que sí gestiona el INAEM como algunas subvenciones a giras y plataformas como el Centro Dramático Nacional que dependen directamente de ese presupuesto se vieron afectados por los recortes en los gastos de la Administración General del Estado. El director del CDN, Ernesto Caballero, observa que los principales afectados de esta reducción del gasto fueron los artistas:

“¿Dónde se ha producido el ere? El ere encubierto se ha producido en la contratación. No se ha producido en la estructura porque ningún funcionario [...] ¿A quiénes se ha echado? A los temporales. A los creadores, a los artistas. Fundamentalmente al colectivo de actores”. (I-14: Ernesto Caballero, CDN)

Pasando a analizar el **gasto autonómico**, me centraré también en la partida de “Artes Plásticas y Escénicas”, tanto a nivel agregado como el gasto de la Comunidad de Madrid en particular y también incluiré el análisis del gasto en “Teatro” de todas las autonomías. Desafortunadamente, esta última categoría de gasto no existe desagregada por autonomías por lo que resulta imposible comparar el gasto total con el de la Comunidad de Madrid. En cualquier caso, al observar el “**Gráfico IV**” resulta evidente que hay una **tendencia opuesta entre el gasto agregado de todas las autonomías y el gasto de la Comunidad de Madrid**. Mientras que los **tres tramos** se observan claramente en el gasto de la Administración Autonómica agregada, se vuelven prácticamente imperceptibles al centrarnos en el gasto de la comunidad madrileña.

El gasto agregado de las Comunidades Autónomas alcanza su máximo en 2008, siendo de 498,4 millones de euros para la partida de “Artes Plásticas y Escénicas”, de los que 176,25 millones estaban directamente destinados al “Teatro”. Una vez más, a partir de este punto y hasta 2013 se comienza a producir un descenso continuado en los índices de gasto que después tendrá un pequeño repunte hasta 2016. El gasto en “Artes Escénicas y Plásticas” llega a 229,68 en 2013 millones de euros para aumentar hasta los 251,4 millones en 2016 y el gasto en “Teatro” se reduce hasta los 97,39 millones en 2013 para incrementarse hasta ser de 114,21 millones de euros en 2016. Como vemos, en la categoría más amplia se observa una caída mucho más pronunciada del gasto por lo que se puede inferir que otras disciplinas artísticas que puedan depender de la financiación pública han sufrido igual o más que el sector teatral.



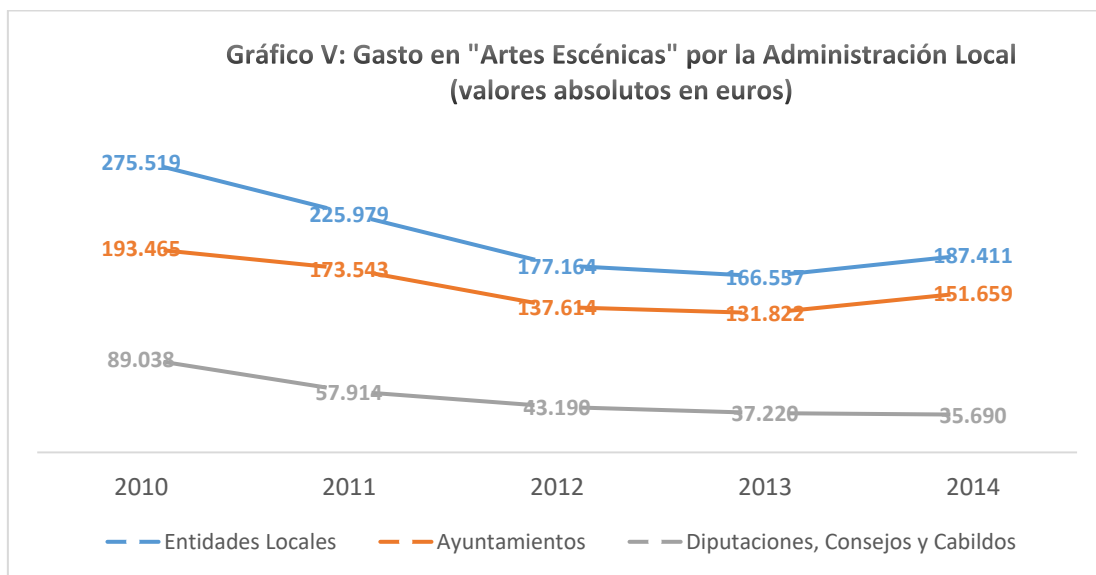
Volviendo nuestra atención de nuevo sobre el gasto de la **Comunidad de Madrid**, como ya he introducido, la tendencia de los tres tramos de gasto no se ve representada. El gasto se caracteriza por un continuo y paulatino descenso del gasto desde 2006, en que alcanzaba los 86,37 millones de euros, a 2013, en que se gastaron 36,15 millones. Además, en los dos años siguientes apenas se produjo un aumento de 4 millones. He podido observar un discurso muy extendido en casi todas las entrevistas sobre la poca atención que se ha prestado a la cultura en las últimas décadas desde el gobierno del Partido Popular de la Comunidad de Madrid. Este análisis del gasto es un reflejo claro del origen de ese tipo de discursos. Más adelante ampliaré sobre este tema pero quiero incluir aquí el siguiente fragmento de la entrevista con Fermín Cabal de la SGAE en la que se explicita la problemática:

“Prácticamente, el Ministerio de Cultura lo que controla es, no es nada. La mayor parte de la cultura es [...] está transferido a las autonomías. La mayor parte de la cultura se gestiona desde los gobiernos autonómicos. [...] En unos sitios: País Vasco o Navarra o Catalunya, etc. Donde hay una cultura vernácula, pues más importante, pues hay también mucho apoyo institucional. De repente, o sea, no es lo mismo, la vida artística en Madrid, donde estamos aplastados por la derecha conservadora y excluidos constantemente [...] en Madrid, como todos somos opositores, nos machacan. Aquí no nos dan bola para nada. Eso es tremendo.” (I-9: Fermín Cabal, SGAE)

Teniendo en cuenta que Madrid es el principal foco de producción teatral en España, la falta de un incremento del gasto en “Artes Plásticas y Escénicas” incluso en períodos de bonanza económica como fueron los años anteriores a 2008, resulta muy significativa.

La **Administración Local** es la principal fuente de financiación para el sector teatral y muchas otras disciplinas artísticas, por lo que es fundamental centrar nuestra atención sobre su gasto.

Sin embargo, el único indicador existente en los Anuarios de Estadísticas Culturales sobre el gasto en “Artes Escénicas” por la Administración Local abarca solo entre 2010 y 2014, como observamos en el “Gráfico V”:



A pesar de la escasez de datos, la tendencia que se observa parece corresponderse con el último tramo de gasto, el que muestra una tendencia a la baja desde 2008 hasta 2013 para repuntar en los años siguientes. De este modo, el conjunto de entidades locales invirtió en 2010 hasta 275,52 millones de euros en la partida de “Artes Escénicas” para reducirlo a 166,55 millones en 2013 para experimentar una subida al año siguiente que situaba el gasto en 187,41 millones de euros. Tanto los Ayuntamientos como las Diputaciones, Consejos y Cabildos experimentan una tendencia paralela a la descrita hasta ahora. En cualquier caso, es interesante observar cómo el peso de los Ayuntamientos es crucial teniendo en cuenta el gasto liquidado en artes escénicas. La mayoría de contrataciones en este sector se realizan desde este tipo de instituciones por lo que no resulta sorprendente su importancia. Aunque no disponemos de datos concretos del gasto en el municipio de Madrid, en las entrevistas se ha podido observar cómo la reducción del gasto local ha afectado directamente al sector de las artes escénicas en la ciudad, como comenta Ángel Martínez Roger desde la RESAD:

“Recuerda que se suspende ‘Madrid en Danza’, recuerda que se suspende el ‘Festival de Jazz’, recuerda que se suspende... Apenas queda por inanición económica ‘Escena Contemporánea’. Y un suma y sigue de certámenes que dependiendo directa o indirectamente o en coproducción con el Ayuntamiento, van perdiendo bazas.” (I-2: Ángel Martínez Roger, RESAD)

Hay toda una serie de festivales y certámenes que dependían del presupuesto y el gasto local en Madrid y no han podido mantenerse por la falta de recursos. Como iremos viendo, esto también tendrá consecuencias directas sobre el panorama teatral.

5.2 Desatención de la cultura por parte de la administración

La reducción del gasto liquidado en áreas vinculadas al sector cultural en prácticamente todos los niveles administrativos ha permeado en los discursos de la profesión. Se ha establecido una línea hegemónica de pensamiento en la que se critica a las autoridades en los tres niveles de gobierno por un ninguneo o desatención prolongada a la cultura y al teatro en particular. Las siguientes citas reflejan esta realidad:

“La relación con las instituciones no suele ser sencilla. Exige mucho, mucho compromiso, mucha responsabilidad, es duro... es difícil. No vivimos en un país donde la cultura importe mucho. Creo que no importa casi nada, a lo mejor. Lo cual no quiere decir que las instituciones no apoyen la cultura pero... bueno, no hay una marca España de cultura. La marca España va por otro lado.” (Ar-19: Diego, 46, Actor y gestor)

“La última vez que había un gobierno en la comunidad de Madrid que no era del PP yo tenía 32 años... y ahora tengo 55. Ha pasado toda mi vida. Y la Comunidad de Madrid está destruida. Pero está destruida en cultura” (Ar-29: Jorge, 55, Actor y gestor)

Es importante tener en cuenta que las entrevistas se realizaron en 2015 y 2016, por lo tanto, el partido en el gobierno del Estado como en la Comunidad de Madrid era el Partido Popular (PP). Además, aunque en mayo de 2015 comienza a gobernar Ahora Madrid en el ayuntamiento de la ciudad, el hecho de que desde 1991 hubiese estado el Partido Popular hace que en las entrevistas no llegue a reflejarse con claridad la gestión del nuevo gobierno sino el período anterior. La tónica general en los discursos es que las instituciones públicas no se preocupan por la cultura.

5.2.1 Relación con los tres niveles administrativos

Comenzando con los discursos sobre la relación con el **gobierno del Estado** directamente o a través del **Ministerio de Cultura**, los siguientes fragmentos de las entrevistas con Iván Arpa, de AISGE; Fermín Cabal, de la SGAE; e Iñaki Guevara, de la Unión de Actores; sintetizan las principales aproximaciones:

“[Hablando de la preocupación por el sector cultural] Creo sinceramente que este gobierno no la tiene, de hecho lo han manifestado muchas veces, cuando hay protestas del mundo de la cultura pues porque... como el panorama es muy jodido... ellos han dicho que: ‘¿y el de los mineros? ¿y el de...?’; sí, es verdad, pero no es la solución. Esa sensibilidad es bastante carente. O sea, hay una carencia de sensibilidad en torno a esto, siempre digo lo mismo, no sé si Mariano Rajoy habrá estado alguna vez en un concierto... o ha ido alguna vez al cine... sé que al fútbol sí y a los toros también... o sea, es una sorna pero es un poco lo que se percibe y lo que yo creo que realmente es [...] las políticas públicas han pinchado en esto.” (I-10: Iván Arpa, AISGE)

“El Ministerio de Cultura, como no es un Ministerio que el PP tenga aprecio, nadie piensa que va a hacer carrera en el Ministerio. La gente del PP no va a la cultura. Entonces es un Ministerio que está en un gran porcentaje en manos de los funcionarios y la relación es cordial. Saben que cuando dentro de cinco años o dentro de un mes entre otro gobierno, pues ellos van a seguir ahí

discutiendo. Entonces, ya tienen una relación más personal.” (I-9: Fermín Cabal, SGAE)

“También tenemos relaciones con, a nivel estatal con el Ministerio de Cultura [...] y a veces depende más de las personas que de los partidos, y en el caso de esta administración tan dura, tan dura con la cultura, pues las únicas ventanas abiertas han dependido un poco del carácter de la persona” (I-6: Iñaki Guevara, Unión de Actores)

Como vemos, la noción de que el Partido Popular no se preocupa por la cultura o, al menos, no está entre sus prioridades, es la tónica general en los discursos. Algo que también se detecta en las entrevistas a actores y actrices:

“Tenemos el gobierno que tenemos... y que me temo que no va a pasar demasiado. Tristemente. No lo sé, no lo sé, ojalá... es que creo que esto es algo que tiene que nacer de una conciencia desde las instituciones. Y creo que esa conciencia no existe.” (Az-12: Martina, 37, Actriz y gestora)

“Tenemos un gobierno que no apuesta mucho ¿no? por la cultura. Entonces... no sé qué tendremos que esperar. Que haya otro gobierno que apueste por la cultura, pero que ponga a gente que no sea de una ideología concreta” (Az-16: Claudia, 49, Actriz)

“En los debates electorales, o sea... ninguno nunca hablaba de cultura. Es que no es un interés nacional para ningún partido. Da igual que se llame PP, Podemos, PSOE, ciudadanos, o cualquier forma de nacionalismo o de lo que sea. Ninguno. Era excepcional que de pronto alguien mencionara solo la cultura, bueno por el IVA cultural... en fin... O sea, que la cultura no está en la agenda política. Está la educación, está la sanidad, está... pero la cultura no está en la agenda política de ningún partido. Ni de los progres ni de los anti progres. No está, está como esquinada, relegada, si pasas es un poco por casualidad porque pasaba por aquí.” (Ar-19: Diego, 46, Actor y gestor)

“Está tan denostada y tan... ahora mismo no tiene ningún peso. Es que no sale en ningún discurso político de ningún... ni de aquí, hasta aquí, ni por allá... nadie dice la palabra cultura, ni en sus programas ni tal.” (Az-22: Irene, 58, Actriz)

La crítica a las instituciones, como vemos en las citas anteriores, se extiende a todos los partidos pero, teniendo en cuenta que en el momento de realizar las entrevistas el gobierno en todos los niveles administrativos eran del PP, la mayoría se focalizan en su gestión. Este punto genera una diferencia fundamental con las políticas culturales de otros países europeos y, sobre todo, el Reino Unido, país en el que se fragua la noción de la cultura como eje de desarrollo económico (Oakley, 2004). Ya he comentado que las políticas culturales españolas han adoptado muchos aspectos de este enfoque, sin embargo, en el imaginario colectivo no ha permeado este discurso de valorizar el sector cultural. Fermín Cabal, de la SGAE, e Irene Pardo de la Red Española de Teatros comentan sobre esta cuestión:

“Con lo que es el Ministerio de Cultura, no es una relación especialmente mala. Ahora, con el Ministerio de Industria, de Comercio y, sobre todo, de Hacienda, espantosa. Porque ahí es donde el PP funciona políticamente. Entonces, la exclusión de la cultura es algo que está en la huella genética del PP [...] Es que como no valoran el aspecto económico de la cultura... ellos ven la cultura como un nido de culebras, de áspides que son gente enemiga, que están todo el rato protestando y hablando mal de los ministros.” (I-9: Fermín Cabal, SGAE)

“En España no hay una política cultural que fomente de verdad el acceso de la ciudadanía a la cultura, no sólo como espectador sino como participante y como espectador activo de la cultura. No hay ni un programa en televisión que hable de teatro, hay algo residual por ahí. Es que no se

habla de artes escénicas, los medios no hablan de artes escénicas [...] Yo creo que es la ausencia total de política cultural y que el ciudadano se sienta participante de este hecho. Y eso sí que creo que es una cosa de ninguno de los gobiernos que han pasado desde la democracia ha hecho que suceda. Y entonces, en cuanto ha habido un bache económico, la cultura lo ha sufrido a tope.” (I-4: Irene Pardo, Red Española de Teatros)

“La prensa saca en la primera página, las elecciones o si Ronaldo se lesiona; las teles, los gobiernos, los ministros van a los partidos, van a tal. Pero no apoyan, luego no les gusta en el fondo [hablando de las artes escénicas]. Vamos a ver, si el Presidente de gobierno no va a misa, los ministros no van a misa, los directores generales no van a misa, los alcaldes no van a misa. Si todo eso les da igual, no hablan de ello, las misas se van hundiendo.” (I-12: José Luís Alonso de Santos, Academia de Artes Escénicas)

En las entrevistas se sigue identificando la **herencia ideológica conservadora** del Régimen Franquista con algunas dinámicas de la política cultural en el PP. Las principales instituciones actuales de las artes escénicas y, concretamente del sector teatral, no provienen de las producciones culturales controladas por el régimen durante la dictadura sino que se configuran justamente a partir del teatro independiente que se producía en los márgenes del sistema y en las universidades. Esto hace que se identifique el panorama teatral actual con planteamientos ideológicos progresistas y, sobre todo, antagónicos al régimen durante la dictadura y la transición. Para muchas de las personas entrevistadas, el carácter conservador del Partido Popular hace que se haya recogido en sus políticas ese antagonismo con las artes escénicas. En 2003 se produjo una escenificación de este conflicto con la movilización de una buena parte de la profesión a través de la plataforma “Cultura contra la Guerra”⁵⁵ contra la decisión del gobierno de José María Aznar de participar en la Guerra de Irak⁵⁶. Sin embargo, la crítica se extiende a todos los gobiernos que ha tenido España desde la transición, que no han implementado unas políticas que hayan potenciado un rol más activo de la ciudadanía en el conocimiento, acceso y producción de productos culturales. Ejemplos sobre esta falta de atención al sector, además de la reducción del gasto público, podrían ser la invisibilización de las artes escénicas en los medios de comunicación públicos o el hecho de que es muy poco habitual que un cargo político asista a galas vinculadas al sector como los “Premios Max”, los “Premios de la Unión de Actores”, aun perteneciendo a departamentos vinculados a la cultura. El discurso sobre el sector cultural como activo económico fundamental ha permeado más en las instituciones de la misma profesión teatral que en el discurso político.

Pasando a la relación con la **Comunidad de Madrid**, el planteamiento más extendido es que hay muy poca comunicación entre organismos del sector teatral, como sindicatos y asociaciones de empresarios, y la administración:

“Yo creo que la Comunidad de Madrid, en los últimos años, se han encargado mucho de elaborar sus propios proyectos y no han entendido o no han querido escuchar y sentarse a elaborar mesas de trabajo con el sector, que es lo que sería lo principal.” (I-8: Gustavo del Río, ArteMAD)

“Con la Comunidad, como hay un Consejo de Cultura, pues sí que hay más comunicación, pero es un sitio que no sirve para mucho porque el Consejo de Cultura nada más que va allí y te cuenta lo que ha hecho.” (I-6: Iñaki Guevara, Unión de Actores)

⁵⁵ <http://www.zemos98.org/forosevilla/no+war/manifesto.htm>

⁵⁶ https://www.diariocordoba.com/noticias/cultura/artistas-unen-guerra-irak_38838.html

El vínculo entre la profesión y el gobierno de la Comunidad de Madrid es el Consejo de Cultura⁵⁷ por lo que sí hay un proceso para establecer canales de comunicación. Sin embargo, no hay altos cargos políticos que formen parte del consejo por lo que la comunicación que se establece no permite tomar decisiones que cambien directamente la política cultural. Este tipo de críticas se observan también en las entrevistas a actores y actrices, sobre todo en los casos que se lleva más tiempo en el sector:

“Después de llevar treinta y tantos años así y que [...] no haya obtenido ningún tipo de reconocimiento, la compañía tampoco. Ya no hablo de reconocimiento estelar, te hablo de un mínimo de estabilidad. O sea, no sé cómo explicarlo, cualquier organización como la nuestra, pues en un país como Francia, estaría... estaría un tío con un maletín en la puerta preguntando qué necesitamos. Y aquí lo que tenemos es instituciones llenas de funcionarios que nos tratan como si fuéramos ladrones. Entonces... pues además de la dificultad económica y de la miseria con la que te tienes que mover, es la sensación que tienes de ninguneo. [...] Depende de la idea de la cultura que tiene el que gobierna. En Cataluña, en País Vasco y en Galicia, ahora mismo, son las comunidades que mejor funcionan porque las tres comparten una cosa, que piensan que tanto la cultura como el teatro son elementos que conforman su identidad y que además les sirve para proyectar una imagen hacia fuera... En cambio, pues, en la Comunidad de Madrid, la idea que tienen de la cultura es el Teatro Chino de Manolita Chen. Y así nos tratan. Así nos tratan. Nos tratan como un mal inevitable. O sea, que les sale más caro exterminarnos que seguir dando las mierda de subvenciones que nos dan.” (Ar-29: Jorge, 55, Actor y gestor)

La dificultad para influir en las políticas culturales, unida a la evidente desatención presupuestaria que reciben las áreas vinculadas al teatro en el plano autonómico, hace que el discurso sobre la desatención de la cultura se agudice en el ámbito madrileño en comparación con otras comunidades.

Por lo que respecta a los discursos sobre el **Ayuntamiento de Madrid**, se repiten básicamente las mismas ideas: falta de comunicación, falta de políticas culturales que ayuden al sector y la imagen de una enemistad histórica entre el sector de la cultura y el Partido Popular. En el plano local, al haber sido un gobierno continuado del Partido Popular durante veintiséis años, prácticamente todas las problemáticas se asocian a este partido. Incluyo las siguientes citas en las que se evidencia este planteamiento:

“Con el concejal es imposible. O sea, nos hemos reunido tres veces y no vale para nada reunirse porque no creo que tenga [...] Yo por lo menos no creo que tenga un interés en que esto... Sí, por debajo sí, pero él cuando intentamos que solucione algo a nivel político, es muy complicado, muy complicado, eso en el Ayuntamiento” (I-5: Nacho Bonacho, Red de Teatros Alternativos)

“Nosotros intentamos con el ayuntamiento, con el Delegado de las Artes, pero no vale para nada.” (I-6: Iñaki Guevara, Unión de Actores)

“Ha sido un poco depresiva toda esta etapa ¿no? Son veintiséis años de gobierno de la derecha que tiene una especie de, a veces miedo ¿no? No sólo a la cultura en general, sino a las artes escénicas en particular. Y que tiene razones históricas más que claras y que yo nunca he comprendido muy bien, pero ahí están.” (I-2: Ángel Martínez Roger, RESAD)

Como vemos, tanto Nacho Bonacho de la Red de Teatros Alternativos como Iñaki Guevara de la Unión de Actores expresan su frustración a la hora de tener que trabajar con los responsables

⁵⁷ <http://www.comunidad.madrid/centros/consejo-cultura-comunidad-madrid>

de las áreas de cultura del Ayuntamiento de Madrid en la época del PP. Tanto la relación con el concejal de cultura como con el delegado del gobierno se veían poco fructíferas. Por su parte, Ángel Martínez Roger, de la RESAD, que fue candidato a la Concejalía de Cultura con el PSOE en las elecciones de mayo de 2015, habla de las “razones históricas” que enemistan al PP con las artes escénicas.

5.2.2 El IVA cultural como emblema de la desatención a las ICC

El 2 de agosto de 2012 se publica en el BOE⁵⁸ una subida histórica del Impuesto sobre el Valor Añadido (IVA) a todos los productos culturales que pasa de ser del 8% al 21%, uno de los porcentajes más altos de Europa. Esta medida se mantendrá en vigor hasta el 27 de junio de 2017, fecha en que se aplica la Ley 3/2017 de Presupuestos Generales del Estado y se publica en el BOE⁵⁹ una rebaja del IVA aplicado a los espectáculos en vivo del 21% al 10%. Como en el período de realización del trabajo de campo esta última medida todavía no se había aplicado, el análisis que incluyo se basa en el discurso generado en relación a la subida inicial del IVA Cultural.

Prácticamente en todas las instituciones del sector se coincide en que esta subida supuso un golpe brutal para las artes escénicas. El argumento principal que se defiende es que el aumento en recaudaciones que ha supuesto el impuesto desde su implementación no ha compensado las pérdidas ocasionadas en el sector. La defensa de un IVA Cultural más reducido se ha generalizado como una lucha común de toda la profesión, como observan Iñaki Guevara desde la Unión de Actores, Jesús Cimarro desde FAETEDA y Fermín Cabal, de la SGAE:

“También hay muchas peleas en el sector que nos unen ¿no? Que es todo lo que ha sido el IVA Cultural. [...] Y es el único sector determinado donde actores y trabajadores han estado casi haciendo un frente común porque han sido atacados los dos.” (I-6: Iñaki Guevara, Unión de Actores)

“Este gobierno ha conseguido lo que ningún otro gobierno en toda la democracia habían conseguido y es unir a todo el sector de la cultura en una asociación de industrias culturales que agrupa a siete mil empresas del país para protestar y cuestionar lo que significa el IVA Cultural.” (I-7: Jesús Cimarro, FAETEDA)

“Todo el mundo, tanto los empresarios, como los teatros nacionales, con las salas alternativas, si les dices qué piensan del IVA, todos están de acuerdo.” (I-9: Fermín Cabal, SGAE)

La parte del sector que sintió más directamente el efecto de la subida del IVA corresponde con las empresas que gestionan salas de teatro. Los teatros tuvieron que decidir si asumían el incremento en el coste o lo reflejaban en el precio de las entradas. En la mayoría de teatros se

⁵⁸ El punto 6 del BOE nº187 es sobre el “Tipo impositivo aplicable a los servicios prestados por intérpretes, artistas, directores y técnicos” y se establece que: “A partir del 1 de septiembre de 2012, se aplicará el tipo general del Impuesto a los servicios prestados por intérpretes, artistas, directores y técnicos que sean personas físicas, a los productores de películas cinematográficas susceptibles de ser exhibidas en salas de espectáculos y a los organizadores de obras teatrales y musicales.” Recuperado el 22/01/2018 de: <https://www.boe.es/boe/dias/2012/08/06/pdfs/BOE-A-2012-10534.pdf>

⁵⁹ <https://www.boe.es/boe/dias/2017/06/28/pdfs/BOE-A-2017-7387.pdf>, Recuperado el 22/01/2018.

asumieron los costes pero ninguna de las dos opciones era beneficiosa para las salas. Nacho Bonacho desde la Red de Salas Alternativas comenta sobre este tema:

“Cuando subieron el IVA al 21% pues fue un mazazo. Pero muchísimo, para salas como la nuestra o compañías pequeñas, tipo ArteMad, porque realmente nosotros, o sea, si la entrada en ese momento eran diez euros, para ponerte al día con el IVA, tendrías que subir la entrada” (I-5: Nacho Bonacho, Red de Teatros Alternativos)

Por otro lado, de forma indirecta, las compañías de teatro también se vieron afectadas por la subida del IVA. Una de las formas en las que las salas de teatro hicieron frente al impuesto fue contratando a menos compañías u ofreciendo menores retribuciones, como comenta Gustavo del Río, de ArteMad y una de las actrices que también gestiona una compañía:

“El IVA cultural que ha hecho trizas a todo el sector; no sólo a la venta de entradas sino a los cachés [...] Entonces, cuando alguien dice, no es que no afecta tanto a las compañías como a las entradas. Bueno, en los teatros nos ha afectado muchísimo, pero también hay que bajar, no sólo hay que bajar el IVA cultural de las entradas a los teatros, sino de las compañías.” (I-8: Gustavo del Río, ArteMAD)

“Todo el sector necesita recuperarse y recolocarse, esta profesión arrastra a muchas personas, no es uno solo... esto es un dominó. Sí, por muy lejos que tú estés del lugar en el que se están cayendo las piezas, antes o después... [...] Hay que recuperar el sector y hay que recuperarlo rápido. ¡Hay que bajar el IVA ya! ¡Ya! O sea, sin pensamientos, ese es un deseo contundente. Hay que bajar el IVA ya y hay que recolocar a la profesión en el lugar de la dignidad social y económica que le corresponde.” (Az-14: Alba, 40, Actriz y gestora)

Los dos principales argumentos que se suelen sacar a relucir a la hora de defender una bajada del IVA se basan en la comparativa con el resto de Europa en informes que analizan su impacto, como el realizado por ICC Consultors (2013) para FAETEDA. Aquí incluyo cuatro citas en las que Jesús Cimarro, de FAETEDA; Miguel Alcantud, fundador de Microteatro por Dinero; Nieves Pérez, de la RESAD; y una de las actrices entrevistadas, despliegan estos argumentos:

“Que a nosotros nos ha engañado, eso lo primero, porque hemos presentado dictámenes, acuerdos, informaciones de la incidencia que ha tenido el IVA en la industria cultural y les ha dado igual. Nos han engañado diciendo que cuando fuera la economía un poco mejor, y ha ido la economía mejor y nada. [...] Un colega productor en Francia estrena una obra de teatro y el IVA de las entradas de la obra de teatro están al 2,1%. En España al 21%, es decir que diecinueve puntos de ventaja tiene mi colega francés frente a mí, ¿no es injusto eso? [...] no tiene ninguna lógica, no hay explicación racional.” (I-7: Jesús Cimarro, FAETEDA)

“El IVA es una locura. Y es una locura incluso desde su propio punto de vista, porque con el 21%, al bajar la afluencia un 30%, realmente se recauda menos IVA. Entonces, no hay ni siquiera una justificación económica para existir ese IVA al 21% [...] Con lo cual, la única justificación que se te ocurre es una vendetta por Irak o porque le caen mal los titiriteros o lo que sea.” (I-13: Miguel Alcantud, Microteatro por Dinero)

“Es uno de los países de Europa, sino el que más, con el IVA cultural más alto. Todo esto se nota cuando hay, cuando nos dan al terminar una representación, la hoja de la taquilla y ves que el 21%... sácale el IVA. Pues muchas veces, muchísimas veces, a las compañías no les salen las cuentas, no pueden pagarles a todos los profesionales” (I-11: Nieves Pérez, RESAD)

“El IVA por favor, es una vergüenza, es una vergüenza ser español y tener un 21 por ciento. [...] ¿Un

21 por ciento de IVA, por el amor de dios, esto qué es? ¿Qué es? Eso explica mucho de este país.”
(Az-5: Sara, 35, Actriz)

Comenzando por la comparativa europea, Paula Baldrich realiza un análisis para la plataforma “Letras Libres”⁶⁰ en la que observa en 2016 que entre los países con el IVA cultural más bajo están Alemania (10%), Portugal (13%), Grecia (6% en la admisión a teatros) o Francia (5,5%). Por lo que respecta a los países con el IVA Cultural más alto están: Hungría (27%), Gran Bretaña, Bulgaria o Estonia (20%), Dinamarca (25%) y España (21%). Sobre todo, al comparar la situación de España con la de países cercanos, se puede observar una clara desigualdad. Por lo que respecta al informe de ICC Consultors, el objetivo es aislar el efecto del impuesto sobre la variación interanual del público y la recaudación entre 2012 y 2013. Se implementa una metodología para separar las consecuencias del IVA del efecto del contexto, la tendencia sectorial y el efecto alarma que se podía haber generado en la población. La conclusión del informe es la siguiente:

“El aumento del IVA explica un 55,6% de la variación interanual de público y un 61,4% de la variación interanual de recaudación neta, o lo que es lo mismo: aislando al efecto del IVA, las variaciones de público y de recaudación neta achacables al aumento del impuesto son del -17,48% y del -20,20% respectivamente.” (ICC Consultors, 2013: 6)

Más adelante profundizaré sobre los diversos efectos que influyeron en el descenso del número de espectadores y el volumen de recaudación en los años anteriores y posteriores a la crisis económica puesto que la tendencia observada desde el incremento del IVA cultural ya se había generado en los años anteriores. En cualquier caso, resulta evidente que la subida del IVA supuso un efecto negativo en el sector.

“Estamos trabajando mucho con la Federación para el IVA reducido, pero esto es una cosa que a este gobierno pues le entra por un oído y le sale por otro. Y trabajamos mucho.” (I-4: Irene Pardo, Red Española de Teatros)

Además, como observa Irene Pardo desde la Red Española de Teatros en la cita anterior, la implementación de la subida del IVA contribuyó considerablemente a la sensación generalizada de desatención y abandono de ámbitos como el sector teatral por parte de la administración pública.

5.3 Indicadores sobre la evolución del sector teatral

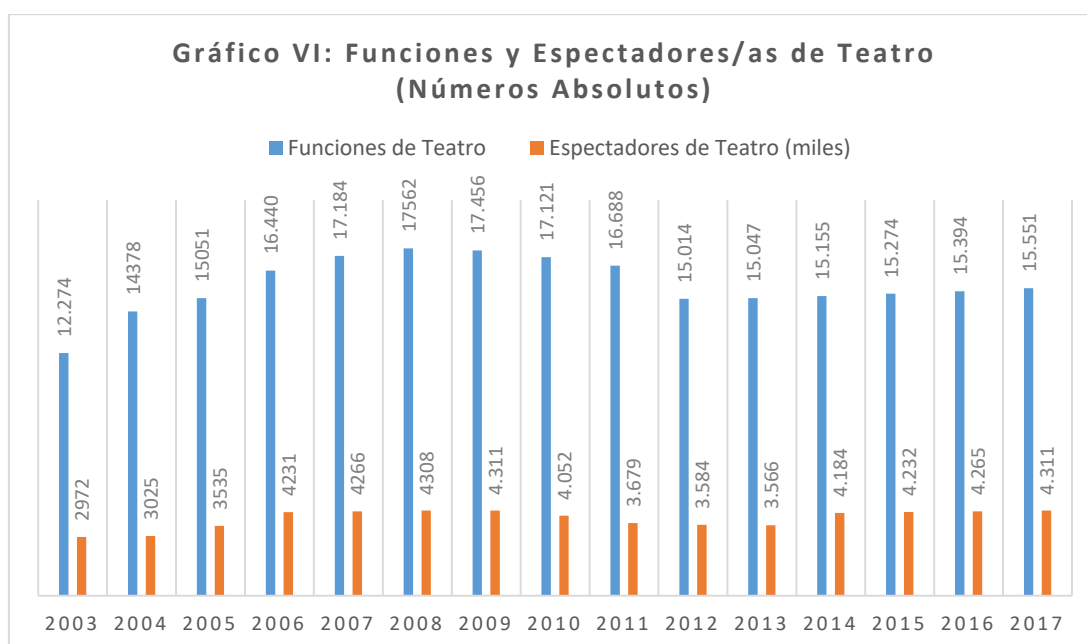
Una vez vistos los datos sobre el gasto liquidado por diferentes tipos de administración y por diferentes partidas vinculadas a la cultura, pasaré a analizar cómo ha repercutido todo esto sobre el sector teatral. Además de los datos de los Anuarios de Estadísticas Culturales (Ministerio de Cultura y Deportes, 2005-2018) también emplearé datos publicados desde 1999 en Anuarios Estadísticos elaborados por la Fundación SGAE (2004-2018). Los registros de información sobre las Artes Escénicas son realizados por el Centro de Documentación Teatral que los comparte con

⁶⁰ <https://www.letraslibres.com/mexico-espana/el-iva-cultural-una-comparacion-europea>, recuperado el 10/06/2018

el Ministerio de Cultura y Deportes y con la SGAE. Estos datos sí están desgregados por Comunidades Autónomas por lo que todos los análisis aquí expuestos se centran en la Comunidad de Madrid.

5.3.1 Funciones, espectadores/as y recaudación

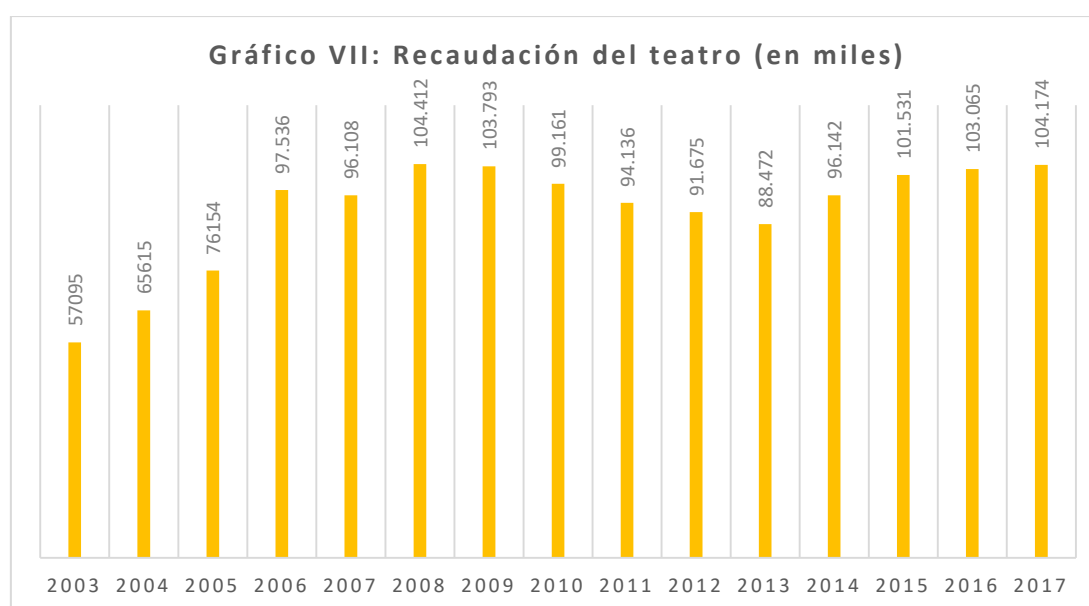
Para comenzar, incluyo en el “**Gráfico VI**” el número de **funciones** teatrales que se producen anualmente en la Comunidad de Madrid y el número de **espectadores/as** que asiste a estas representaciones. El período reflejado en el gráfico va de 2003 a 2017, coincidiendo con el período analizado en el período anterior. Como podemos ver, la estructura sigue, una vez más, el mismo patrón compuesto por tres partes – antes de 2008, hasta 2013 y el período posterior – definido por el gasto público en “Cultura” y en “Artes Escénicas”. A pesar de que el patrón del gasto en la Comunidad de Madrid era diferente al gasto nacional, el reflejo del patrón sobre el sector se sigue observando⁶¹.



⁶¹ Para un análisis sobre la evolución de representaciones y espectadores/as de teatro entre 2003 y 2013 de ámbito nacional se puede consultar el informe de Jaume Colomer (2016). Se observa que en 2013 se ofrecieron en España 48.610 representaciones, hasta un tercio menos de las que se ofrecieron en 2008 (68.573) y también una cantidad inferior a la oferta teatral de 2003 (51.354). La misma dinámica se reproduce con el número de espectadores/as: 11,80 millones en 2003, 16,65 millones en 2008 y 11,16 millones en 2013. Como vemos, los tramos coinciden con los descritos en la Comunidad de Madrid aunque son menos marcados a nivel autonómico. Teniendo en cuenta que los grandes teatros madrileños se han visto menos afectados por la falta de presupuestos públicos por su carácter comercial esto no es de extrañar.

Desde **finales de los años 90 hasta el 2008**, tanto el número de funciones representadas como el número de espectadores/as va en aumento, por lo que no es de extrañar que en 2003 se observen los menores índices del gráfico, con 12.224 funciones y 2,97 millones de espectadores. El número de funciones llega a su máximo histórico en 2008 con 17.562 y el número de espectadores se incrementa en este mismo período hasta los 4,31 millones en 2009. **Hasta 2013** ambos indicadores comienzan a descender llegando a quedarse en ese año en 15.047 funciones y 3,56 millones de espectadores. **En 2017**, el último año registrado por el Anuario de la SGAE, se observa un ligero aumento en el número de funciones hasta llegar a las 15.551 y, sobre todo, una absoluta recuperación en el número de espectadores que por poco alcanzan el mismo nivel que en 2009, con solo 460 espectadores menos. También es importante tener en cuenta el **peso de la Comunidad de Madrid** en el sector. 2017 ha sido el año en que mayor número de funciones y espectadores/as se ha concentrado en Madrid, llegando a representar el 33,5% y el 35,8% respectivamente de todo el Estado. En años previos estos porcentajes tienden a ser más bajos y van oscilando pero en ningún momento llegan a estar por debajo del 20%. En cualquier caso, la Comunidad de Madrid aglutina todos los años el mayor número de funciones y espectadores/as en el sector.

El siguiente indicador que hay que tener en cuenta es el de las **recaudaciones** obtenidas a raíz de las funciones de teatro representadas. El teatro representa a nivel nacional un 45% del total de la recaudación de las artes escénicas y musicales, que alcanzó en 2010 los 447 millones de euros. Su aportación a la economía fue, en 2008, del 0,16% del PIB total y de un 5,5% del PIB Cultural (Bonilla et al., 2012). Centrándonos únicamente en el PIB generado por las artes escénicas, desde 2008 a 2011 se observa un descenso del 1,8% de media. En términos relativos, la magnitud del sector supone una aportación del 0,02% del PIB total de España y del 8,1% de las actividades culturales, que a su vez representan un 2,9% del PIB total de España (Colomer, 2016).

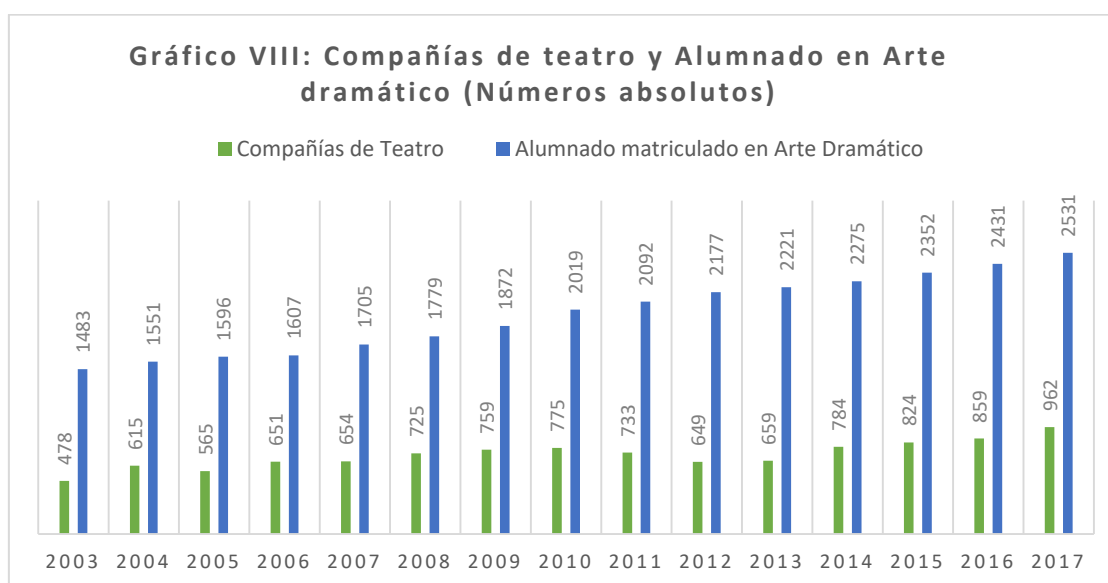


En el “**Gráfico VII**” se puede observar la evolución de las recaudaciones provenientes del sector teatral en la Comunidad de Madrid y, una vez más, se observan las tres partes del patrón. Se pasa de recaudar 57,09 millones de euros en 2003 a 104,41 millones en 2008, casi el doble. En los años siguientes la recaudación va descendiendo hasta llegar al mínimo en 2013 con 88,47 millones recaudados y en los años posteriores vuelve a incrementarse hasta llegar a los 104,17 millones recaudados en 2017. A nivel de recaudación, la Comunidad de Madrid representa a menudo más del 50% de lo recaudado por todas las Autonomías.

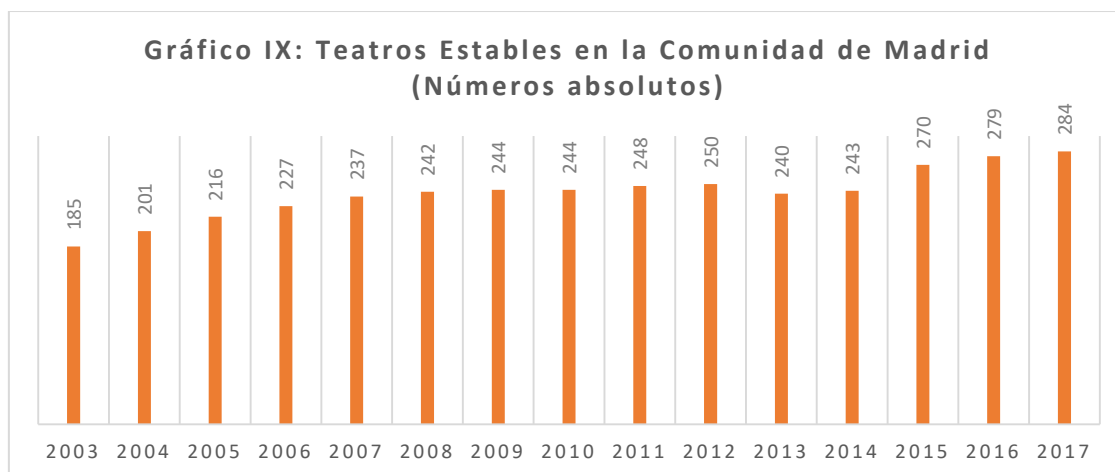
El rasgo más característico de esta evolución es que, igual que ocurría con el caso de los y las espectadores/as, en los últimos años el número de recaudaciones generadas por el teatro ha vuelto a llegar a niveles de 2008 y 2009. Para comprender esto hay que tener en cuenta que en Madrid se concentra la mayor parte de grandes productoras de teatro de España, que, a su vez, generan los mayores ingresos.

5.3.2 Compañías de teatro, alumnado y espacios escénicos en la Comunidad de Madrid

Uno de los indicadores que mejor refleja el efecto que tiene la reducción de gasto público en cultura sobre el sector teatral es el número de compañías de teatro registradas en el Centro de Documentación Teatral en la Comunidad de Madrid. Se puede observar en el “**Gráfico VIII**” que, aunque la tendencia general –y que viene ya desde los años 90– es un aumento continuado en el número de compañías, de 447 en 2013 a 775 en 2010, sigue siendo notable el descenso producido en los años posteriores. En 2012 y 2013 se registran 649 y 659 compañías respectivamente. En los años posteriores ocurre algo que se viene produciendo en Madrid desde la última década, un crecimiento continuado en el número de compañías. Este crecimiento llega a un máximo histórico en 2017 con 962 compañías de teatro, y esto sin contar con los colectivos que no llegan a registrarse en el Centro de Documentación Teatral.



Además de esto, también he incluido en el “**Gráfico VIII**” el indicador del número de **alumnos y alumnas** matriculados en Arte Dramático en la Comunidad de Madrid para evidenciar que, independientemente del ciclo económico y de su efecto sobre el sector, hay un crecimiento continuado en el número de profesionales que saldrán de las escuelas de teatro anualmente. Esto genera un superávit permanente de trabajadores y trabajadoras que afectará a los modelos laborales que se generalizan en el sector, como veremos más adelante.



Por último, el “**Gráfico IX**” permite ilustrar cómo en las salas de teatro estables de la Comunidad de Madrid se ha generado una dinámica muy parecida a la observada en las compañías de teatro. Sin embargo, al ser estructuras menos volátiles que las compañías, los únicos años en los que se puede observar el efecto de la crisis es en 2013 y 2014, años en los que cierran varios teatros estables. Una vez más, **hay que contar con que los datos reflejados aquí no incluyen** toda una serie de salas pequeñas extremadamente inestables que han ido surgiendo y cerrando en los últimos años como iremos viendo más adelante.

6. NUEVAS ESTRATEGIAS DE PROGRAMACIÓN, PRODUCCIÓN Y FINANCIACIÓN

6.1 Cambios en la gestión de la programación

Una iniciativa de FAETEDA que contribuyó a la consolidación de los ayuntamientos como principales agentes de contratación fue el “Programa Estatal de Circulación de Artes Escénicas, Plan Platea”⁶². Se trata de un programa que, desde el 2014, establece un presupuesto al que

⁶² Plan Platea 2019, recuperado de: <http://www.culturaydeporte.gob.es/mecd/cultura-mecd/areas-cultura/artesescenicas/destacados/platea/platea-2019.html>, el 04/06/2019

pueden acceder los consistorios municipales para contratar espectáculos con el objetivo de mantener y reforzar los circuitos teatrales que, a raíz de la crisis, comenzaban a debilitarse. Las palabras de Jesús Cimarro de FAETEDA y de Gustavo del Río de ArteMad permiten describir las características del programa:

“El Plan Platea es una iniciativa de FAETEDA para que haya más trabajo. Trabajando con el Ministerio de Cultura y con la Federación de Municipios de España para que se cree este Programa, y el Ministerio lo que ha hecho es dotarle económicamente para que haya pues mil cuatrocientas funciones al año más de las que hay.” (I-7: Jesús Cimarro, FAETEDA)

“Con el Plan Platea, lo que se ha incorporado es dinero público a modelos y a distribuciones. Creo que a algunos, por ejemplo, el Plan Platea no nos afecta directamente porque nos cuesta mucho movernos ¿no? Pero sí es verdad que de alguna forma se ha sostenido algo que por lo menos ha dado aire a las compañías, porque si no, hubiese sido una hecatombe total.” (I-8: Gustavo del Río, ArteMad)

De forma general, el Plan Platea se valora positivamente, sin embargo, no deja de considerarse más como un parche ante la situación de disminución del gasto público que como una solución estructural y sistémica. Cristina Santolaria, del INAEM, describe esta situación:

“Ha sido un parche en la época de crisis. Cuando surgió en el 2014, aunque ya desde el Ministerio veníamos pensando en eso, fue un poco a demanda del sector de decir, se está cayendo la contratación de los ayuntamientos, pues lo que te decía, al no tener presupuesto y de qué manera se puede incentivar la contratación. Sabes que nosotros podemos pagar hasta el 65% de un caché. El ayuntamiento puede acabar, si no hay taquilla suficiente, puede acabar pagando hasta el 18%, y el riesgo de la compañía ya solo es un 17%, que no es como antes, cuando van a taquilla pura y dura, que el riesgo es total.” (I-1: Cristina Santolaria, INAEM)

Teniendo en cuenta las limitaciones del programa, tanto en las salas de teatro comercial como en las salas alternativas, se han popularizado en los últimos años varias dinámicas en la gestión de la programación que se basan en la maximización de los beneficios: Por un lado, la programación únicamente de **obras que se estén estrenando**, al ser las que con mayor probabilidad llenarán el patio de butacas. Las compañías se preocupan más por promocionar obras en su estreno y también se explota el capital social de las personas que participan:

“Las salas, es muy atractivo para ellos estrenar [...] ellas saben que si tú, cuando tienes una obra, la vas a intentar mover por salas... y claro, si tú ya has actuado ya dos meses en tal sala o tres meses en tal sala y quieres volver a actuar... pues mandas un dossier y ‘¿pero está estrenada? ¿habéis actuado en algún sitio?’ ‘Sí bueno...’ ‘entonces no’. Claro, ellos quieren que sea estreno para que venga más público. Y es jodido.” (Ar-17: Adrián, 42, Actor y gestor)

“Tú presentas, preparas durante X tiempo una... un espectáculo, y luego, cuando lo quieres poner en circulación, cuando lo quieres distribuir, bueno pues... la mayoría de las veces que yo lo... en mi experiencia, pues igual consigues unos bolos en una sala de teatro pero... una vez que lo estrenas, ya no... ya no tiene recorrido. Una vez lo estrenas en una sala, es muy complicado que otra sala te contrate para exhibir ese material que ya ha estado exhibido en otra sala. Como que ya lo has quemado el público y aquí no te va a venir a ver nadie. Es un argumento muy simplista pero es el argumento que se utiliza.” (Ar-30: Iván, 51, Actor)

Por otro lado, una estrategia que se ha popularizado también es la del **“teatro en caliente”**. Las salas privadas se ven obligadas a rentabilizar al máximo posible su espacio por lo que programar

dos espectáculos diferentes en una misma noche se ha vuelto cada vez más atractivo, aunque esto suponga que no puedan acceder a la sala compañías que trabajen con muchos elementos escénicos:

“No es criticar, porque a los empresarios parece ser que no les queda otro medio, es el teatro caliente... [...] haciendo una... el escenario caliente, cada teatro hace dos o tres funciones cada noche, una detrás de otra, una detrás de otra [...] de manera que si tú haces las cosas, con cuatro percheros de vestuario de época, las luces metidas diez horas para que quede todo en su punto no tienes cabida en ese puñetero circuito... porque este es como... ¡siguiente! [...] Cuando empiezan a descargar y empiezan a ver el vestuario: ‘pero bueno es que esto... ¡esto es teatro de verdad! Esto ya no se ve... esto lo hace la compañía nacional y cuatro’. O sea, que problemas, todos.” (Az-24: Laura, 56, Actriz y gestora)

Esta dinámica de multiprogramación, junto a la preferencia de los programadores por estrenos, hace que las compañías tengan pocas fechas en las que actuar. Si a esto añadimos que muchas de las representaciones “a taquilla” se efectúan en circuitos alternativos en los que las salas son pequeñas, resulta evidente que es muy difícil alcanzar beneficios económicos estables:

“¿Qué pasa en el circuito alternativo en Madrid concretamente? ¿Que por qué es muy complicado sobrevivir? Porque hacen una multiprogramación en la que programan muy pocas fechas a la gente... y el espacio es pequeño, cabe poca gente” (Ar-21: Sergio, 50, Actor y gestor)

Otro cambio en los modelos de gestión de la exhibición tiene que ver con el funcionamiento de las temporadas, la continuidad con la que se representa una obra teatral en determinado espacio. Antes de la crisis económica, el principal modelo de contratación para temporadas implicaba que una compañía actuaría durante un período determinado – varias semanas o meses – durante todos los días de la semana menos uno o dos – habitualmente el lunes o el martes. De este modo se pretendía generar un efecto llamada a través del boca a boca que, aunque la afluencia del público inicialmente fuese reducida, con el tiempo se fuese incrementando. En los últimos años, sin embargo, se ha popularizado una forma de **contratación de “goteo”** que ha supuesto que las temporadas de las compañías sean durante varias semanas o meses pero con funciones únicamente un día o dos a la semana, con expectativas a que, con el tiempo, sea rentable incrementar los días de representación. Fermín Cabal, de la SGAE, describe este cambio basándose en su propia experiencia:

“Eso de que las compañías vengan y estén dos semanas y se vayan, va a desaparecer, porque en dos semanas tú no consigues el efecto rebote de tener la sala llena. Y si lo consigues, ya tienes otra compañía que viene y te sustituye. Entonces, este sistema no funciona [...] Claro, es otro sistema, es decir, en vez de tener, estrenar una obra y estar cinco meses con el teatro pim pam, pim pam. Y luego ponen otra. Ahora resulta que no, ahora resulta que las obras gotean. [...] Fíjate lo que han hecho, que esto es una novedad. Un día a la semana. Tú haces una función un día a la semana. Nosotros empezamos haciendo una función a la semana, ahora estamos haciendo tres, ¿por qué? Viene la gente” (I-9: Fermín Cabal, SGAE)

También observa este proceso una actriz que pone de ejemplo su experiencia en la Sala Cuarta Pared:

“Y luego las salas alternativas tienen un programa muy grande y es que, aunque esté llenando, rara vez prorrogan. Porque juegan mucho a tener esa multiprogramación. Por ejemplo, una vez hicimos una función [...] La sala Cuarta Pared nos dio cuatro días. [...] Entonces, con cuatro días no da tiempo a nada. Y después, si vas a otra sala... tres días, cuatro días... como mucho dos fines de

semana. Eso no da tiempo a que haya boca a boca. [...] Entonces, ¿quiénes son los que consiguen que las obras sigan y que haya gente? La gente que tiene sala propia” (Az-11: Carla, 42, Actriz y gestora)

Además de lo que comentaba Fermín Cabal, la actriz de la cita anterior añade que las únicas compañías que se pueden permitir mantenerse en un espacio para generar dinámicas como el boca a boca, son las que también son dueñas de la sala. También en los teatros públicos se produce, en ocasiones, un desajuste entre el tiempo que está un espectáculo en cartel y la afluencia del público, como comenta Iván Arpa de AISGE:

“Creo que es un tema más político [...] una obra que en el Valle Inclán, por ejemplo, o en el CDN esté mes y medio, y llene, y tenga un éxito absoluto, o en el matadero... que son... ¡no la puedes quitar! Hasta que no... hasta que no falle la gente. Hasta que no digas, bueno, pues hemos alcanzado... y eso ha pasado. [...] Porque vamos, si hay una obra que funciona, ¡no la quites! Dale otro espacio... pero no la quites” (I-10: Iván Arpa, AISGE)

Un cambio más que cabe destacar surge a raíz de un nuevo formato de teatro que aparece en Madrid en 2009: el **Microteatro**, un modelo de exhibición teatral en el que se combinan las tres estrategias anteriores. El formato es ideado originalmente por Miguel Alcantud cuando funda el “Microteatro Por Dinero”:

“Yo me encontré el prostíbulo éste abandonado [...] que estaban a punto de tirarlo. Me enamoré del sitio [...] Dije: ‘¡uy! Aquí hay que hacer algo’. Y estuve un tiempo dándole vueltas, hasta que se me ocurrió la idea de hacer pequeñas historias dentro de cada habitación y que se fueran repitiendo una y otra vez.” (I-13: Miguel Alcantud, Microteatro Por Dinero)

Se trata de representaciones de entre 10 y 15 minutos, en un espacio de 15 metros cuadrados aproximadamente y para menos de 15 espectadores. Este formato permite representar hasta en 10 ocasiones el mismo montaje en un día e ir alternando entre obras por un precio más reducido que una obra de formato largo. Ésta fórmula ha demostrado ser muy interesante y económicamente viable al haberse extendido a otros espacios ya existentes como “La Escalera de Jacob” y haber surgido nuevos espacios especializados en este formato como el “Esconditeatro” o “El Apartamento”; además de haberse creado nuevas sedes de la plataforma original tanto en España como en el plano internacional. Sin embargo, también ha generado mucha polémica en el resto de la profesión al no ajustarse siempre a acuerdos interprofesionales como el Convenio Colectivo:

“Ha sido muy discutido en el Convenio, en el último Convenio de actores y actrices de la Comunidad de Madrid, pues el micro teatro y en las salas pequeñas, pues a veces no se cumple con el Convenio en la producción ni en los actores [...] tienes actores por toda la tarde en el micro teatro y, a lo mejor, se van a llevar una cantidad de dinero que no se acerca ni de lejos a lo que tenían que recibir por Convenio.” (I-11: Nieves Pérez Abad, RESAD)

A pesar de esto, para muchos actores y actrices ha supuesto su primera entrada al ámbito del teatro con remuneración económica:

“Al final, donde más dinero he ganado es haciendo Microteatro a tocateja. Que ya vas así y te dice la de la barra con una caja de metal, mira, hoy hemos hecho 400 euros, 150 para ti, 150 para ti y 150 para mí.” (Az-3: Paula, 25, Actriz)

En definitiva, el desarrollo del sector ha modificado sustancialmente los modelos de programación teatral alterando, de este modo, las prácticas e iniciativas de buena parte de la profesión.

6.2 Del caché a la taquilla y nuevas estrategias de producción

Hemos podido observar cómo el sector público ha sido el principal financiador y demandante del mercado escénico y cómo desde 2008 los presupuestos de que disponía no han hecho más que reducirse. A consecuencia de esta dinámica las compañías de teatro han sufrido una profunda transformación en sus modelos empresariales.

Tanto compañías consolidadas como nuevos equipos han comprobado en los últimos años que las estrategias de financiación que antes les permitían mantenerse en el mercado e incluso desarrollarse económicamente – sobre todo los primeros años del nuevo milenio – ya no les servían. Los ayuntamientos, diputaciones y demás organismos públicos que los que ha dependido la oferta y la demanda teatral española desde los años 80, con la crisis, optaron por reducir los presupuestos culturales. Esto ha llevado, no solo a una menor contratación por su parte sino también a un desmantelamiento de circuitos teatrales y giras autonómicas y nacionales. Como respuesta, el sector teatral se ha visto obligado a **bajar los cachés** de forma generalizada:

“Pero eso nunca había pasado, yo nunca había tenido que hacer algo así, porque nunca habíamos bajado tanto los cachés [...] pero algo había que hacer. Y ahora lo hago. [...] las condiciones son muy malas. Es que son muy malas, es que son muy duras. Es que hace nada, eh... he discutido, no, he expuesto al director de un teatro, unos teatros importantes de Madrid, cuál había sido la situación laboral en la que habíamos desarrollado la actividad durante esos días. Y ni siquiera él mismo era consciente de que eso sucediera. Y entonces es como, perdona, ¿qué estamos haciendo? ¿Vamos a humillar a la profesión? Porque una cosa es... socialmente todo está mal, la crisis ya... pero ¿estamos humillando?” (Az-14: Alba, 40, Actriz y gestora)

“Es muy indignante. Todo lo que se ha peleado por ello, que ahora, porque hay crisis, porque tal... todo el mundo se salte todo a la torera, empiecen a bajar los cachés de una manera indignante [...] es que hay veces que cobramos menos que hace veinte años [...] o no cobramos, seguimos arriesgándonos a taquilla para dar trabajo... pero eso es sostenible si tenemos las otras entradas de dinero, si no es menos... la gente va a mínimo, la gente no paga lo que tiene que pagar.” (Az-24: Laura, 56, Actriz y gestora)

Una segunda respuesta, como ya se ha introducido en la cita anterior, ha sido la de aceptar formas de financiación **basadas en la taquilla** o fórmulas mixtas de forma mucho más frecuente que en el período anterior. Irene Pardo de la Red Española de Teatros y Jesús Cimarro de FAETEDA comentan esta transformación:

“Ese sistema, desde el año 2009-2010, que empieza la crisis, profundamente se hace más frágil, se debilita y hace que... [...] transforma el panorama. Otra cosa que ha transformado mucho el panorama es que los ayuntamientos que son en España, el 90% de la exhibición es pública y el 90% de la producción es privada, con lo cual la convivencia entre sectores es fundamental. ¿Qué ha sucedido? Al verse muy disminuidos los presupuestos de exhibición, los teatros han tirado de

taquilla. Han tenido que ir a taquilla a unas poblaciones y a una sociedad que no está acostumbrada a pagar lo que cuesta [...] ¿Qué ha pasado? Que las compañías empiezan a ir a taquilla, pero la taquilla no les sale. Entonces estamos viviendo un momento de reajuste muy, muy potente en ese sentido.” (I-4: Irene Pardo, Red Española de Teatros)

“Ha habido esa tendencia porque los presupuestos municipales estaban agotados y no había dinero [...] Entonces claro, si tú vas a trabajar a un teatro municipal y no tienen presupuesto, pues tendrás que ir a taquilla. El problema de ir a taquilla es que, si no se implica el teatro en la promoción y que se llene el teatro, la gente deja de ir. (I-7: Jesús Cimarro, FAETEDA)

Como vemos, la alternativa más automática ante la falta de presupuesto público es depender del consumo directo de la población. Sin embargo, esto supone toda una serie de riesgos añadidos a la producción teatral ligados a la promoción de la obra y al incremento de los costes. Como observa Becker (2008a), las estrategias de financiación basadas en la taquilla parten de la posibilidad de que el éxito ante el público suponga una prolongación de la obra en cartel que generaría cada vez más beneficios. Sin embargo, Guillermo Heras observa en su análisis del sector el hecho de que, en el contexto actual, la taquilla es claramente insuficiente para asegurar la estabilidad económica en el sector:

“Hoy es imposible que una artesanía –ya que hablar de industria cultural en el mundo de las artes escénicas en general me parece un atrevimiento– sobreviva sin ayudas exteriores a las emanadas de los simples recursos de la taquilla.” (Heras, 2012: 56)

Como casi toda la responsabilidad y el riesgo son asumidos por la compañía, incluso con una buena acogida por parte del público, la exhibición puede seguir generando pérdidas económicas, como se observa en la siguiente cita:

“Estuvimos dos meses con “El Sueño de una Noche de Verano” en el Alcázar; funcionó de maravilla pero... como tenía compromisos, el empresario no nos alargó. Entonces volvimos al año siguiente [...] yo les había prometido a los actores que haríamos dos meses... Pues nos dimos un ostión [...] De cuarenta mil euros de agujero... eso sí, aparentemente, el teatro estaba lleno. De bono, medio bono, bono u bonus... el 21 de IVA, la cartelera, los abonados, los amigos de los amigos... el patio lleno y cuando vas a hacer las cuentas: menos cuarenta mil.” (Az-24: Laura, 56, Actriz y gestora)

Resulta evidente que atraer al público a una sala de teatro es difícil. Pretender vivir solamente de lo que queda de la taquilla es poco realista para las compañías de pequeño y mediano formato. No obstante, teniendo en cuenta que esta dinámica se ha impuesto, cabe preguntarse: ¿cómo mejorar esta situación? Sin un proyecto de promoción y una **estrategia de comunicación** que permita a los espectadores potenciales, no solo enterarse de que hay una obra en su teatro sino el tipo de espectáculo que es y la forma de financiación de la que depende la compañía, resulta muy complejo mantener un flujo estable en el consumo. Existe todo un debate abierto ante quién debería asumir la responsabilidad de promocionar una obra. El discurso más extendido en las compañías es que el teatro o la sala que programa debería encargarse de promocionar la obra, tanto a nivel puntual, por montajes concretos, como generando un público estable con una programación regular que mantenga el interés. Sin embargo, este discurso, aunque justificado, ha quedado obsoleto al estar muy ligado al período en el que los cachés aseguraban un beneficio económico para la compañía con independencia de la afluencia de público. Actualmente, estrategias ligadas al alquiler de salas que permiten a las mismas obtener

beneficios de la compañía independientemente del espectáculo, sitúan toda la responsabilidad de la promoción sobre la compañía.

Por lo que respecta al **incremento de los costes**, durante muchos años los teatros municipales y los Centros Culturales han financiado, casi por completo, sus programaciones y las han ofrecido a su población por debajo del precio real del mercado. Esto ha creado en el espectador un hábito alejado de la realidad y muy perjudicial para el sector. Una de las actrices entrevistadas, que tiene su propia compañía, me contó una anécdota que refleja perfectamente este problema:

“Nuestro espectáculo, para que te hagas una idea, que dura una hora, cuesta 8 euros. Pero con Atrápalo cuesta 7. Vinieron a vernos una familia, les gustó mogollón. Siempre les decimos, si os ha gustado, como la publicidad es tan cara, ponerlo, porque en atrápalo te pide la opinión, ponerlo. Pues en la opinión, la madre con sus dos hijas puso, espectáculo un 10, calidad de los actores bien, no sé qué todo fenomenal. Relación calidad precio un 2,5... [...] me llama para volver la semana siguiente para ver el otro, o sea les gustó tanto que quería repetir. Y cuando estaba ahí le digo “Oye muchas gracias [...] solo una cosa te pregunto, ¿pero te pareció muy caro?” y dice: ‘bueno es que yo soy de Parla y estoy, allí las cosas en los centros culturales cuestan cuatro euros... pero claro, me imagino que estarán subvencionadas’ Y digo ‘pues sí... imaginas bien, estarán subvencionadas’. Para empezar, en un centro cultural caben 200 personas, a cuatro euros son 800 euros. Aquí entran 20... si la entrada cuesta 7 euros, un euro, un 12% es para atrápalo, 21% es el IVA, y tengo que pagar este local. De 7 euros, al final nos van a quedar 3... 4 es para lo otro. Nos quedan 3 y somos dos personas. Es decir, ganamos 25 euros por cada función... entonces se quedó como “ah claro... no sabía” (Az-11: Carla, 42, Actriz y gestora)

Como vemos, los espectadores y espectadoras se han acostumbrado a precios mínimos por una obra de teatro. Este factor, unido a que la promoción del espectáculo también incrementa los gastos de las empresas teatrales, contribuye a generar una situación insostenible. El **resultado** de todo este contexto ha sido un impacto drástico tanto para compañías como para salas. Muchos grupos consolidados se han tenido que reestructurar para no desaparecer y para nuevos y nuevas intérpretes resulta muy complejo emprender proyectos propios.

“No ha entrado el caché y estás yendo a taquilla, pero eso de lo que está sucediendo también es que la gente que de alguna forma ha sido más constante en el trabajo tiende a desaparecer [...] compañías que evidentemente no van aguantar este chaparrón. O sea, ya me sorprende que estén aguantando, pero también, en qué condiciones [...] ha llegado a puntos verdaderamente dramáticos en las compañías y en las salas.” (I-8: Gustavo del Río, Artemad)

En otro fragmento de la entrevista a Gustavo del Río se observa cómo atribuye el auge del modelo de la taquilla a la vocación creativa de los actores y a la precariedad que les rodea, y que les obliga a trabajar con modelos de pago basados en la inmediatez:

“Uno, por el ansia de los actores en actuar a toda costa; y dos, por la precariedad, por cómo está la situación de muchos de los creadores [...] al final, es mejor meterse cincuenta euros en el bolsillo que esperar que te paguen un caché. [...] Lo inmediato, en general, lo inmediato ha hecho mucho daño al teatro.” (I-8: Gustavo del Río, ArteMad)

Ante este contexto, una estrategia básica de las unidades de producción teatral es reducir la escala de sus productos y la frecuencia con la que se desarrollan, como observa Irene Pardo, de la Red Española de Teatros:

“Está muy atomizado. Antes había grandes compañías y eran, un poco, lo que giraba por España. Pero ahora se ha atomizado mucho [...] La tendencia, sí que es verdad, que de las productoras habituales es a menos actores, así es, muy básico, pero menos actores”. (I-4: Irene Pardo, Red Española de Teatros)

“Mira la cartelera en Madrid, ¿cómo están? Vestidos de calle, cuatro personas de normal y ni escenografía... hay un elemento o dos... y nada” (Ar-27: Lucas, 58, Actor y gestor)

Algunas de las estrategias desplegadas por compañías con las que he podido entrar en contacto han sido el mantener únicamente un núcleo fuerte y estable que se ocupa de la mayor parte del trabajo de producción, externalizando trabajos solamente en caso de necesidad. Un actor procedente de Uruguay nos cuenta cómo se podía comparar lo que había ocurrido allí con lo que estaba ocurriendo en España:

“Lo que nos ha permitido trabajar es el hecho de, pues eso, hacerlo todo nosotros. Cuando ya... cuando estalló la crisis, era otra vez la película, yo era como ver la película repetida, ya la había visto. Entonces, lo que toca es reciclarse, reinventarse” (Ar-21: Sergio, 50, Actor y gestor)

Una última estrategia que también resulta frecuente en el sector se basa en recuperar productos escénicos ya estrenados y reconfigurarlos para volver a darles salida. Tanto en el caso del Teatro de la Resistencia como en BisturíEnMano he podido observar casos en los que se reponían en cartel obras que ya habían sido estrenadas en temporadas anteriores.

7. BREVE RESUMEN

Este primer Bloque temático sienta las bases para una cartografía del sector teatral en un contexto más amplio cumpliendo la función imprescindible de situar en un marco concreto el resto de la tesis.

Se parte de un análisis introductorio sobre la evolución y el estado actual de los mercados de trabajo a nivel global con las transformaciones del posfordismo en el modelo neoliberal. Queda reflejada la tendencia hacia la flexibilidad y fragmentación de las biografías laborales en un contexto de trabajo cada vez más deslocalizado. La responsabilidad para encontrar trabajo se individualiza y las políticas de empleo se dirigen más hacia la activación de la empleabilidad que a la defensa de una seguridad laboral. El sector teatral se ve inmerso de lleno en esta tendencia al incorporarse a lo que hoy en día se conoce como las Industrias Culturales y Creativas (ICC). En España, la aportación de “Actividades Culturales” al PIB total en 2015 es de hasta el 2,4%. Se trata de sectores que se ajustan perfectamente a los modelos posfordistas de innovación permanente y sistemática como mecanismo de crecimiento y desarrollo económico, puesto que la creatividad se asocia con la innovación. Las políticas culturales que se han ido imponiendo en la Unión Europea e integrando en el contexto español han potenciado esta lógica al considerarse las ICC como sectores estratégicos. La figura del emprendedor cultural se ha consolidado como principal eje del modelo, puesto que el auto-empleo, las microempresas y la búsqueda de autonomía creativa en un sistema estructurado a través de proyectos intermitentes son elementos constates en la creación de productos culturales y artísticos.

Al centrarnos en el caso del teatro, es importante tener en cuenta que el producto final se diferencia de otros sectores de las ICC al ser intangible y efímero, cuestión que contribuye a la fluidez de los mercados de trabajo. También hay que tener en cuenta las especificidades del contexto español. La evolución histórica del sector teatral desde la dictadura franquista ha supuesto varias transformaciones que han cambiado notablemente su estructura. De un modelo controlado, censurado y centralizado por el Régimen, se pasa a una expansión sin precedentes en la inversión pública en teatro. Esto permite el desarrollo y fortalecimiento de un amplio tejido teatral durante las décadas de los ochenta y los noventa, se extiende la oferta y las redes de distribución y se amplían los espacios públicos de exhibición por todo el territorio. De este modo, aunque la mayoría de compañías de teatro son privadas, se consolida un modelo de producción teatral dependiente del sector público. La administración local, sobre todo, pero también la autonómica y la estatal, son los principales agentes de financiación y fuentes de ingresos de las plataformas de creación teatral, directa o indirectamente, y la mayoría de espacios escénicos también son del Estado. A pesar de ello, en el sector existe una sensación generalizada de desatención por parte del Estado, y especialmente en el municipio y en la Comunidad de Madrid, ligada a la falta de presencia de problemas del sector en los discursos políticos y a la subida del IVA cultural en 2012.

Un punto de inflexión del modelo, que contribuye a intensificar esa sensación de desatención, se observa con la crisis económica de 2008. Teniendo en cuenta indicadores relativos al gasto público en cultura e indicadores del sector – espectadores, funciones y recaudación – se pueden constatar tres tramos claramente diferenciados en las últimas décadas. Desde principios del dos mil hasta el comienzo de la crisis se constata un aumento en todos los indicadores, esta tendencia cambia a partir de 2008 y todo el sector experimenta un descenso que, en 2013 aproximadamente, se traduce en un pequeño repunte y una relativa estabilización, pero en niveles inferiores al período inmediatamente previo a la crisis. El indicador del sector menos afectado tiene que ver con la recaudación global del sector teatral, algo que se puede explicar con el aumento continuado de alumnado de artes escénicas que ha incrementado la cantidad total de actores que, a su vez, creaban nuevas compañías. Del mismo modo aumentó el número de espacios de exhibición a lo largo de todo el período y, con todo ello, se han producido una serie de cambios en las estrategias de programación y producción. Principalmente: la sustitución de temporadas largas por estrategias de multiprogramación de una o dos funciones semanales por cada compañía, la preferencia por estrenos por parte de los programadores y, finalmente, y la tendencia a la obtención de ingresos mediante la taquilla y no a través de cachés que, en todo caso, disminuyeron drásticamente. Las consecuencias de estas transformaciones se analizan en el bloque siguiente.

BLOQUE II:

ARTESANÍA TEATRAL

1. DEFINICIÓN Y JUSTIFICACIÓN

1.1 ¿Qué es la práctica artesana?

El principal referente del que parto a la hora de definir la artesanía es Richard Sennett (2008), que desarrolla de la noción de que comprender en profundidad la producción material de las cosas – el qué y el cómo se llevan a cabo – permite generar sentido y llegar a un mayor entendimiento de la cultura que envuelve a este proceso. El trabajo artesano se basa en el desarrollo y perfeccionamiento de habilidades en un campo material concreto en el que se busca la calidad del producto como fin en sí mismo. Otro autor que sintetiza con mucha diligencia y expande el análisis de Sennett sobre la artesanía es Mark Banks (2010: 307): *“Craft can be defined as a form of skilled labour that is quality-driven, materially specific and motivated by internal, as well as external, rewards”*. A su vez, esta perspectiva se construye sobre la definición de Charles Wright Mills del trabajo artesano:

“El trabajador con sentido artesanal se compromete con el trabajo por el trabajo mismo; las satisfacciones derivadas del trabajo constituyen su recompensa; en su mente, los detalles del trabajo cotidiano se conectan con el producto final; el trabajador puede controlar sus acciones en el trabajo; la habilidad se desarrolla con el proceso del trabajo; el trabajo se relaciona con la libertad para experimentar; por último, en el trabajo artesanal, la familia, comunidad y política se miden en función de los patrones de satisfacción interior, de coherencia y de experimentación.” (Wright Mills, 1951: 220; citado en Sennett, 2008: 41)

Como vemos, existe una vinculación muy estrecha entre las personas artesanas y el trabajo que desempeñan a nivel de identificación, satisfacción, agencia y comprensión del entorno. Se valora el trabajo de una forma diferente que otros ámbitos productivos en los que un buen trabajo tiene que ver con los beneficios que aporta a la comunidad de forma general o con la posición que obtiene el individuo que los desempeña a través de recompensas generadas en un marco de competencia. Para Sennett, en el caso de la artesanía no sólo se tienen en cuenta estos dos baremos sino que, sobre todo, existe un valor intrínseco a la realización del trabajo bien hecho y de calidad que afecta a todos los ámbitos de la vida. A continuación introduciré **tres elementos** que permiten reflejar las principales características de las prácticas artesanas analizadas en esta tesis.

El **primer** elemento que quiero destacar sobre la artesanía, la **satisfacción que genera el trabajo bien hecho en sí** a través de las “remuneraciones simbólicas” que implica, en términos de Dejours (2009). En la labor artesana se introducen significados simbólicos a la vida material que se concretan en la experiencia práctica y cotidiana del trabajo artesano permitiendo obtener satisfacción directa de la tarea bien realizada. En lugar de focalizarse en el incremento de beneficios, las personas artesanas adoptan una visión de las recompensas económicas que las define como un elemento que permite continuar la labor que genera plenitud, partiendo de que realizar correctamente la tarea planteada genera en sí mismo altos grados de satisfacción (Krug, 2014; Sennett, 2008). Más abajo desarrollaré el modo en el que se ve imbricada esta idea de la artesanía como fuente de satisfacción en un contexto de trabajo articulado por la lógica capitalista, puesto que, teóricamente, el beneficio económico debería ser independiente

al carácter placentero del trabajo y, sin embargo, sobre el terreno se observa otra realidad. También es importante observar que la búsqueda de la calidad, el trabajo bien hecho, puede generar dinámicas perjudiciales para el artesano o artesana que se obsesione con el producto en el que trabaja:

“En la expresión ‘impelido por la calidad’. Impelido alude a la energía obsesiva de la que se carga la producción de un objeto concreto o la formación de una destreza. [...] En el amor, la obsesión corre el riesgo de deformar el carácter; en la acción, de producir fijación y rigidez [...] La búsqueda de calidad implica aprender a utilizar adecuadamente la energía obsesiva” (Sennett, 2008: 300)

Para gestionar esta obsesión es importante no frustrarse al principio de los proyectos ni ante posibles limitaciones y contingencias que, por otro lado, pueden abrir nuevas posibilidades y formas de producir. No hay que focalizarse en problemas particulares sin vincularlos al proyecto total y resulta fundamental evitar un perfeccionismo basado en el ego personal más que en la tarea aprendiendo a dejar de trabajar.

Un **segundo** punto que también desarrolla Sennett (2008: 45–46) es el hecho de que la artesanía se ha basado históricamente en **estrategias de cooperación e intercambio de información** debido a que han resultado más exitosas que las estrategias basadas en la competencia. En su trabajo emplea el ejemplo del toyotismo japonés, que ya he descrito en el bloque anterior, y los avances tecnológicos que permitieron aunar la tecnología de la radio y la telefonía a la hora de generar los primeros teléfonos móviles para argumentar que prácticas colaborativas tienen más éxito en la creación de productos de alta calidad. En el caso del teatro, la producción es intrínsecamente grupal, se basa en la coordinación de personas y equipos por lo que los proyectos son, en términos de Eikhof y Haunschild (2009), “trans-organizacionales”. Esta dinámica de cooperación se ve desarrollada habitualmente en el modelo productivo del “taller artesano”, asociado con economías pre-modernas o preindustriales:

“Craft labour characteristically operates in and through socially embedded ‘workshops’, as established in ‘pre-modern’ or ‘pre-industrial’ economies [...] while hierarchically ordered and authoritarian, proffered the opportunity for a humane and psychologically rewarding life of labour.” (Banks, 2010: 307)

De este modo, como vemos, se configuran modelos más humanizados de trabajo que facilitan la existencia de motivaciones intrínsecas en el mismo. Siguiendo la argumentación de Banks (2010), la **organización del taller** permite escapar hasta cierto punto del efecto generado por el capitalismo industrial que pasó de modelos de cooperación simple a modelos de manufactura coordinada en un medio de producción privado masivo, como vimos al definir el fordismo y el taylorismo. También hay que remarcar que a menudo la noción del taller se ve idealizada por teóricos románticos y críticos de izquierda como solución perfecta ante la anomia y la deshumanización del trabajo cuando en la práctica esta forma de organización conlleva también sus propias problemáticas, como iremos viendo más adelante. En cualquier caso, la capacidad de la organización del taller para desarrollar entornos laborales menos expuestos a los tiempos y exigencias del mercado se vuelve crucial con la llegada del capitalismo flexible y los modelos de trabajo posfordista, no sólo en el ámbito de la cultura sino también en industrias basadas en el desarrollo de nuevas tecnologías y la informática, como observan Banks y Sennett. En estos sectores se adopta una producción basada en equipos de trabajo pequeños en los que la

cooperación y la importancia de la habilidad especializada, como recurso central de trabajadores/as, permite limitar las constricciones temporales impuestas por el capitalismo flexible y dotar de una sensación de libertad creativa y sentido al trabajo. De este modo, el concepto de artesanía suele emplearse para hacer explícita la diferencia entre la producción individual de objetos y la producción masiva en fábricas aplicando dinámicas de división del trabajo (Krug, 2014). Centrándonos de nuevo en las ICC, Hesmondhalgh (2002) analiza en su libro cómo los modelos de producción masiva basados en la estandarización nunca son capaces de generar los productos culturales o simbólicos únicos y cargados de distinción que reclama el mercado. Esto hace que, como observa Banks, en las ICC la producción basada en modelos de taller y cooperación sea una tendencia duradera:

“Within both large and small independent television producers, record companies and recording studios, new media services providers, advertising agencies, art production companies and the like, there is a durable tendency to operate under ‘workshop’ conditions of relative autonomy where artistic and craft labour are implicated in the co-creation of new cultural commodities.” (Banks, 2010: 311)

El **tercer** elemento tiene relación con el funcionamiento de la práctica artesana en sí como **proceso de asimilación de habilidades**. Para Sennett (2008: 61), las habilidades se definen como prácticas adiestradas a través de la repetición hasta llegar a un alto nivel de exactitud. También hay que tener en cuenta que la misma dinámica de la repetición permite ir modulando la habilidad. Existen técnicas que organizan y estructuran este proceso de repetición para maximizar la calidad del desarrollo y así, a medida que se va repitiendo una habilidad, su contenido cambia. En última instancia, el objetivo de la persona artesana es transformar la información y la práctica de la habilidad que se necesita en su trabajo en un conocimiento tácito que integre todo el proceso que he descrito más arriba. En esto consiste la asimilación de habilidades. Hay una continua interrelación entre el conocimiento tácito asimilado y el conocimiento reflexivo que resulta necesario en la modulación generada paulatinamente en la repetición. Una vez se han desarrollado capacidades analíticas generales ligadas a habilidades y conocimientos específicos de un campo, se llega a ser experto en el área. Es interesante plantear un paralelismo entre la incorporación de habilidades que analiza Sennett y la incorporación del “habitus”, en términos de Bourdieu (2016) o de “técnicas corporales”, en términos de Mauss (1973), como analizaré más adelante al describir el cuerpo dramático de actores y actrices.

1.2 Arte, Artesanía y Trabajo

Conviene abordar el debate que hay entre considerar a un producto cultural como una forma de arte o como una forma de artesanía, partiendo de que la “artesanía teatral” integra ambos elementos. Se podría hablar de una diferencia entre expresión y técnica pero en términos prácticos no puede haber arte sin artesanía por lo que la distinción ayuda poco a cualquier tipo de análisis. Tanto el arte como el oficio cuentan con implicaciones expresivas. Para Sennett (2008), los únicos criterios que nos permitirían distinguir entre arte y artesanía se basan en que el arte es definido por la búsqueda de innovación constante mientras que los cambios en el trabajo artesano implican un proceso largo y colectivo de pequeñas modificaciones.

La distinción entre arte y artesanía comienza a desarrollarse en el siglo XVI y tiene su origen en la extensión del individualismo en la época del Renacimiento (Wittkower and Wittkower, 1988). El arte comenzó a identificarse con la expresión más original y única de la creatividad individual mientras que la artesanía se definía como una práctica más anónima, colectiva, de producción continua y de un carácter asistencial al arte. De este modo, un escritor, un pintor, un músico o un escultor serían considerados artistas mientras que las personas encargadas de maquetar un libro, restaurar una pintura, construir un instrumento o soldar los elementos metálicos de una escultura serían artesanas. Aún hoy esta idea forma parte del imaginario colectivo, sin embargo, la originalidad individual es un criterio poco exacto a la hora de distinguir entre productos culturales. En cualquier caso, esta perspectiva se ha traducido en una clara diferencia entre el estatus de las personas consideradas artistas frente a las artesanas, como analiza Banks (2010: 312). Mientras que el artista se enmarca como el origen incuestionable del valor estético y cultural que no puede ser replicado, el trabajador artesano se ve, en comparación, como mero productor técnico que sirve de suplemento y apoyo al trabajo principal, el basado en el talento del artista. Esta descripción también afecta al prestigio y remuneraciones que se obtienen del trabajo, siendo habitualmente las más altas reservadas para artistas y dejando a la artesanía en un ámbito más oscurecido y menos celebrado. El elemento que permite a las personas artesanas mantener un espacio de autonomía y libertad creativa en un contexto de capitalismo flexible es su habilidad para demostrar de forma continuada un trabajo técnico sobresaliente que pueda llegar a reconocerse como único o no replicable. Un ejemplo prototípico de este tipo de trabajo se observa en el reconocimiento de Antonio Stradivari como uno de los lutieres más prominentes de la historia, ya en el siglo XVII y hasta la actualidad. Otro autor que ayuda a reconfigurar la noción entre arte y artesanía es Adamson (2007), que no niega la diferencia tradicional entre las dos esferas pero propone un cambio de perspectiva que permite conceptualizar la artesanía como un modo de pensar más que como un modo de hacer. En su libro, no se centra en la ambigüedad de las definiciones o en la aparente subordinación de la artesanía sino que aplica un modelo dialéctico según el cual la artesanía trasciende cualquier disciplina artística al ser un modo de pensar anclado en la práctica: *“Under the condition of modernity craft is a supplement to art. Modern art cannot get along in its absence but also cannot admit its indebtedness”* (2007: 21).

La **artesanía teatral**, siguiendo estos criterios, también genera una combinación inseparable del arte y de la artesanía, al no considerarlas categorías excluyentes. En el análisis de Hesmondhalgh (2002) y de Banks (2010) se han observado modelos de producción en los que el trabajo de artistas y artesanos se ha combinado, siendo este último complementario al primero, para la creación de productos culturales. El discurso de Bilton sobre creatividad también permite ilustrar esta relación: *“Successful artists [...] temper their expression with a deliberate crafting and framing of their ideas and feelings as works of art.”* (2015: 8). Sin embargo, en la artesanía teatral, la combinación entre arte y artesanía va un paso más allá y se concentra y unifica en un grupo reducido de personas en el que la figura del artista y el artesano se ven fusionadas.

Una vez visto esto, el análisis etimológico puede ayudarnos de nuevo a entroncar con una problemática central en la sociología del trabajo y el marxismo: la mitificación del trabajo artístico frente al trabajo asalariado. La raíz indoeuropea “ar” se identifica con “ajustar, hacer o colocar” y, en palabras como arte o artesanía, se refieren a la creación de algo que sale exclusivamente del intelecto de una persona. Son obras provenientes de la inspiración del artista

o artesano y no obedecen necesariamente a ninguna regla. En términos marxistas, se establece que el valor de uso en un trabajo concreto – la preparación, la formación, el pensamiento y la ejecución – tiene un valor de cambio económico que se establece a través del tiempo en el que se cede la capacidad de trabajo. Sin embargo, en el trabajo artístico el valor de cambio adopta un carácter abstracto, lo podemos llamar el “valor artístico”, que se articula finalmente en el dinero como equivalente general, pero no equivale al tiempo que se tarda en producir una obra concreta sino que se genera en la conversión de trabajo concreto a trabajo abstracto. Se basa en el reconocimiento social del valor de una obra. El carácter abstracto en este tipo de trabajo convierte **al arte y a la artesanía en la forma más autónoma y menos subordinada formalmente al capital**, partiendo de que la subordinación formal supone la cesión de la capacidad de trabajo por un tiempo determinado. No obstante, en un marco neoliberal, estas formas de trabajo también generan una forma real de subordinación al capital: la “**auto-explotación**”, transferencias de plusvalor definidas por la diferencia entre la retribución por el producto y el precio de los medios de subsistencia de la persona creadora.

Pablo López Calle (2016) explora en profundidad este concepto en su investigación sobre conductores autónomos de camiones. La **explotación** es una relación de extracción de valor entre el empleador y el empleado – esta relación incluye el plusvalor, definido como el valor que el trabajador asalariado crea por encima del valor de su fuerza de trabajo. Esta relación no tiene grados, sin embargo, sí se pueden dar situaciones de **sobre-explotación** cuando el trabajo no se está pagando a su valor real, situaciones en las que el salario no es lo suficientemente alto como para asegurar la reproducción del trabajo o cuando se trabaja por encima de las posibilidades de la fuerza del trabajo generando desgaste y otras formas de precariedad. La autoexplotación es una elaboración posterior a los conceptos marxistas de relaciones de explotación y sobre-explotación. Se refiere a la forma individualizada de esta relación, puesto que la misma persona concentra las figuras de explotador y explotado. Este tipo de relación se produce cuando el capital no puede extraer el proceso de trabajo y los saberes de la fuerza de trabajo, que los gestiona autónomamente. De este modo, la vinculación, formalmente directa, entre la carga de trabajo entregada y el salario percibido actúa como dispositivo de intensificación del trabajo, conformando así la paradoja entre la autonomía y la autoexplotación. Para profundizar en esta idea, como también hace Calle, es muy interesante incorporar el análisis sobre el campesinado que desarrolla Chayanov ya en 1924. Hay toda una serie de factores externos a la fuerza de trabajo que determinan y configuran el marco en el que se genera la productividad y la remuneración del trabajo campesino afectando a las consecuencias de la relación de autoexplotación:

“La fertilidad del suelo, una ubicación ventajosa de la explotación en relación con el mercado, la situación de mercado, relaciones sociales de producción locales, formas organizativas del mercado local y el carácter de la penetración del capitalismo comercial y financiero.” (Chayanov, 1985: 73)

En el siguiente fragmento de la entrevista a Cristina Santolaria, del INAEM, se evidencia cómo un factor externo a la fuerza de trabajo, como es la crisis económica de 2008, incrementa las posibilidades de generar sobre-explotación en el sector teatral:

“Pero lo que aquí se oye, es que las que han logrado superar la crisis, dicen que lo han logrado trabajando muchísimo, tres veces más que trabajaban antes para conseguir los mismos rendimientos [...] Lo primero que se recortó fueron yo creo, dentro, los equipos de gestión. Es

decir, la gente asumió no solo el que antes era actor, pues ahora a lo mejor es actor y gerente de la compañía. O sea, se acumularon varias funciones en las mismas personas.” (I-1: Cristina Santolaria, INAEM)

Sin embargo, volviendo a Chayanov, la intensidad del trabajo y la medida de la autoexplotación se determinan también en el plano subjetivo de las decisiones individuales. La necesidad de satisfacer los medios de subsistencia para las familias campesinas motivan el trabajo y ésta motivación desaparece cuando las necesidades están satisfechas, de este modo: *“El grado de autoexplotación de la fuerza de trabajo se establece por la relación entre la medida de la satisfacción de las necesidades y la del peso del trabajo”* (1985: 85). En el caso del teatro, no obstante, el factor de la vocación supone un elemento fundamental a la hora de valorar la autoexplotación, como iremos viendo más adelante. Teniendo en cuenta esto, **la autonomía y la explotación se convierten en dos caras de la misma moneda**. La habilidad y la creatividad del artesano o el artista implican una transferencia de plusvalor absoluto y relativo⁶³ a las personas que contratan sus servicios, generando una masa de plusvalor determinada. A diferencia del trabajo asalariado, aquí la relación de explotación se define desde la misma persona que produce y dependerá de la dependencia o independencia del capital respecto al saber hacer de un trabajo en un momento dado.

1.3 ¿Qué es la Artesanía Teatral?

En este punto es importante concretar el motivo que me ha llevado a optar por la idea de la “artesanía” para describir el trabajo actoral y una buena parte de la producción teatral a la que he denominado como “artesanía teatral”. Ya en el clásico análisis sobre las artes escénicas de Baumol y Bowen (1968) se observaba el carácter artesano de la producción cultural, como también observa Banks (2010: 306): *“craft labour has always remained an integral element of the creative industry labour process”*.

La producción artesana existe desde que existe la producción artística y cultural y el caso del teatro no es una excepción. Ejemplo de esto es que en la antigua Grecia no existía la dicotomía entre arte y artesanía que se maneja en la actualidad (Shiner, 2001: 50–55). Sin embargo, aquí me interesa cómo el trabajo artesanal se ha adaptado al contexto actual consolidándose como una de las fórmulas más extendidas de producción en las ICC, teniendo en cuenta la expansión y evolución de estos sectores. Actualmente, la artesanía en las ICC florece aprovechando el hueco que genera la continua tensión entre una producción estandarizada y orientada a la comercialización del producto, que caracteriza al contexto de capitalismo flexible, y la necesidad de un espacio de autonomía en el que se pueda desarrollar la libertad creadora para motivar e inspirar a la fuerza de trabajo y así generar los productos culturales que requiere el mercado.

“The apparent paradox here is that capital cannot by necessity eliminate craft (despite the apparent will to do so) because this would seem to prevent the future

⁶³ El plusvalor absoluto y el relativo son los dos medios que tiene el capitalista para aumentar la tasa de explotación. El primero tiene que ver con aumentar el tiempo de cesión de la capacidad de trabajo y el segundo con aumentar la tasa de producción de la fuerza de trabajo.

production of demonstrably new or original commodities that not only bear the imprint of art, but also the crafted excellence, authenticity and quality that consumers appear to routinely demand. [...] the continuation of creative industries appears to depend on finding the balance between offering craft and artistic freedoms, and imposing constraints that permit effective commodification.” (Banks, 2010: 316)

Se resume así la inevitable tensión entre una lógica artística y una lógica mercantilista o comercial (Banks, 2007; Haunschild and Eikhof, 2009), en la siguiente cita una actriz también refleja esta paradoja:

“En la artista hay cierta culpabilidad de ser lo que se es ¿Sabes? Porque te mueves, la sociedad se está moviendo en un entorno de producir, producir, producir, producir... y es una energía muy constante en eso ¿no? entonces, hay cierta culpabilidad porque un artista tiene que pasear, tiene que observar, tiene que... pensar. Tiene que... no solo coger las cosas tal cual las lee sino reflexionar por sí mismo. Qué es este concepto, qué es este concepto para mí. En realidad te ocupa mucho tiempo.” (Az-1: Lucía, 34, Actriz)

Volviendo a enfocarnos en el teatro, es importante delimitar y acotar a qué me refiero cuando hablo de artesanía teatral, teniendo en cuenta que prácticamente cualquier elemento producido específicamente para una obra de teatro podría incluirse en esta categoría. **Para centrar el análisis, voy a emplear dos criterios: el primero tiene que ver con la organización de la producción teatral y el segundo con el tipo de trabajo en el que voy a profundizar.**

Las compañías y empresas productoras de teatro de grandes dimensiones, aunque también incorporan el trabajo artesano, cuentan generalmente con un grado de división de tareas y departamentos especializados e independientes que las distancia de mi definición de artesanía teatral. Por otro lado, al centrarme en plataformas medianas y pequeñas me permite observar con mucha más claridad el modo en el que se desarrolla la producción teatral mediante el modelo de “taller artesano”, en términos de Sennett (2008) y Banks (2010). Además, como ya hemos visto, este tipo de plataformas componen la mayor parte del tejido empresarial del sector. Hasta el 63% de compañías de teatro tienen menos de 4 trabajadores a nivel europeo (Rausell, 2012) y hasta el 71% tiene menos de 9 personas trabajando de media en Madrid y Cataluña (Bonet et al., 2008). Un rasgo más que dota de interés a las compañías de menor tamaño es que se han visto más afectados por los cambios que he descrito en el bloque anterior. La extensión de modelos de financiación basados en la taquilla a raíz del descenso en gasto público en cultura ha transformado la estructura de las compañías tendiendo a generar dinámicas de artesanía. La producción se desarrolla con la idea de evitar contrataciones externas a la compañía con lo que los roles de los diferentes trabajos englobados en la producción teatral dejan de estar claramente diferenciados, algo que en plataformas más grandes resulta imposible. Este tipo de producciones de menor escala basadas en la polivalencia han revertido la división del trabajo en búsqueda de una fórmula más barata que permita a las compañías seguir siendo competitivas en el mercado. Ángel Martínez de la RESAD o Gustavo del Río de ArteMad observan cómo, aunque no es un modelo nuevo, en los últimos años se ha producido un auge de la producción artesana:

“Siempre hubo un poco de eso ¿no? No creo que el teatro independiente de los 70 fuera muy distinto. [...] Nos lo apañamos como podemos y si no nos ayuda un escenógrafo de la RESAD que lo va a hacer medio gratis y al final los focos los pone no sé quién ¿no? Entonces, eso sí se ha

desarrollado muchísimo en los últimos tiempos.” (I-2: Ángel Martínez Roger, RESAD)

“Lo que sí ha cambiado y que decías antes, es las tesituras internas de las compañías. Es decir, si alguna compañía podía dotarse de tres o cuatro personas que estuviesen trabajando, ahora lo que sucede es que esas tres o cuatro personas han derivado en una o dos o tres como mucho, en la que los trabajos se mezclan y lo que ha sucedido es que un poco, como digo yo, somos chico para todo. O sea, somos los que hacemos la escenografía, los que hacemos, los que dirigimos, los que escribimos, los que llevamos los niños al cole [...] un poco ese todo terreno para poder sacar adelante la compañía.” (I-8: Gustavo del Río, ArteMad)

También imprescindible dejar claro que los modelos de artesanía en la organización productiva del teatro no se desarrollan únicamente por la búsqueda de una mayor eficiencia económica sino también por motivos creativos o ideológicos. La organización artesana permite generar un marco de creación distinto a todos los demás, como iremos viendo más adelante. El análisis de Bense Ferrira Alves resume perfectamente las características de este modelo:

“A lot of drama companies are either forced - for lack of money - or seek - for ideological purposes - to limit the number of participants who do not carry out the core tasks thus emphasizing the central part of actors. In such organizations, the production and distribution process of a show may require that actors also be stage directors, general managers, stage crew and usherers thus matching the conventional definition of “craft organizations” that is to say one in which the work is divided among only a few number of versatile participants.” (Bense Ferreira Alves, 2007b: 85)

El segundo criterio que permite acotar el concepto de “artesanía teatral” es el tipo de trabajo sobre el que orbita el análisis de la tesis. Aunque, tanto a través de la escenografía como en el vestuario o la dirección artística se podría analizar el trabajo artesano en el teatro, es en actores y actrices donde se concentra de forma más evidente este rasgo. Esto se debe tanto al proceso de asimilación de habilidades como al rol, o la multiplicidad de roles, que suelen adoptar actores y actrices en compañías de teatro que funcionan como talleres artesanos. Como iremos viendo, la tarea de la interpretación viene muy frecuentemente acompañada de otras tareas ligadas a la producción teatral; como pueden ser la dramaturgia, la dirección, el diseño o la asistencia técnica. La elección de **la figura del intérprete como último exponente de la artesanía teatral** puede resultar confusa al principio, teniendo en cuenta que a menudo se asocia el trabajo artesano a la manipulación manual de elementos materiales externos a nuestro propio cuerpo mediante el empleo de herramientas. El origen etimológico de artesanía se remonta a las palabras latinas “artis-manus”, literalmente, hacer cosas con las manos. Sennett (2008) emplea varios ejemplos en su libro, desde el trabajo con cerámica hasta la programación en Linux o el empleo del “Computer Asisted Design” (CAD) en arquitectura. Otro ejemplo que describe el proceso de asimilación de habilidades artesanas sería el que se observa en la investigación de O’Connor (2007), también analizado por Sennett, sobre la técnica del soplado de vidrio. En su trabajo la investigadora analiza el proceso por el cual se van incorporando las técnicas y las habilidades necesarias para realizar la actividad. Más adelante, Atkinson (2013a) recuperará el mismo campo para desarrollar investigaciones etnográficas. Incluso en el ámbito del tratado del vidrio, la asimilación de habilidades pasa por interiorizar e incorporar tanto movimientos, gestos y posturas como los materiales con los que se trabaja: su forma, su peso, su elasticidad, su tacto, su resistencia y demás características. Como vemos, la relación entre el material externo, el

vidrio en este caso, y el cuerpo de la persona artesana, se deben encontrar en perfecta sincronía y simbiosis para poder dominar completamente todos los aspectos del proceso productivo. Lo que permite situar el peso del análisis de la artesanía teatral en el trabajo de actores y actrices es que el mismo esquema analítico que proporcionan estas investigaciones sobre procesos de producción artesana y asimilación de habilidades no sólo puede ser aplicado a la producción de espectáculos teatrales sino también al trabajo de interpretación. Como observa el teórico del teatro Jaques Copeau, la actuación se basa en la utilización del propio cuerpo en su totalidad como material principal de manipulación para crear el producto artístico:

“Si el actor es óptimo, es, entre todos los artistas, el que más sacrifica su persona en el ministerio que ejerce. Nada puede darnos que no ofrezca en sí mismo, no en efigie, sino en cuerpo y alma y sin intermediarios. Sujeto y objeto al mismo tiempo, causa y finalidad, materia e instrumento, él mismo es su propia creación. Ahí reside el misterio: el que un ser humano pueda considerarse y tratarse a sí mismo como a la materia de su arte, actuar sobre sí como sobre un instrumento al cual está obligado a identificarse, sin dejar por eso de distinguirse de él: actuar sobre sí mismo y ser el actuante, hombre común y marioneta.” (Copeau, 1999: 9)

En términos Foucaultinanos, el trabajo de interpretación se podría considerar uno de los exponentes máximos de las “tecnologías del yo”, que permiten a los individuos efectuar “*Cierto número de operaciones sobre su cuerpo y su alma, pensamientos, conducta, o cualquier forma de ser, obteniendo así una transformación de sí mismos con el fin de alcanzar cierto estado de felicidad, pureza, sabiduría o inmortalidad.*” (Foucault, 2016: 48). Es importante dejar claro en este punto que **mi análisis de la artesanía teatral implica observar dos elementos interrelacionados pero diferentes: la producción de un espectáculo teatral en su conjunto y el trabajo de interpretación en actores y actrices.** Me centraré en el primer elemento a lo largo de este Bloque y en el siguiente, y pasaré al segundo en el Bloque IV y el V, pero quiero enfatizar el hecho de que no se pueden comprender una realidad sin la otra. Para hablar del vínculo entre estos dos planos de la producción teatral podemos utilizar el término de “bricolaje”, que Atkinson (2010: 7) incorpora en su análisis de la creación de un espectáculo operístico. Se trata de un término que hace referencia al trabajo que la persona artesana realiza cuando tiene que crear soluciones prácticas y precisas a problemas de construcción o reparación utilizando su ingenio y capacidad de improvisación. El bricolaje es un acto de “translación” y “transmutación” donde la materia prima con la que se está trabajando pasa a ser apta para la escena. Del mismo modo que hago yo en el caso del teatro, Atkinson extiende el significado de este término más allá del ámbito de la manipulación material de objetos y lo emplea también a la hora de capturar el trabajo de dirección e interpretación que hace que la acción dramática se vuelva plausible y coherente en una ópera. En su análisis también distingue entre el ámbito material y dramático de la producción de una ópera y la parte del marco interpretativo generado por ese proceso de producción y su práctica:

“First, I discuss the process of bricolage whereby the material world of the theatrical production is contrived, and the dramaturgical work of the production is also accomplished. Second, I focus on the interactional work of the rehearsal studio, where a different form of bricolage takes place: the search for workable motivational

frames that can be invoked to make sense of the action in the opera itself, within the interpretive framework established by the production itself". (Atkinson, 2010: 4)

Otra forma de distinguir estos dos aspectos interrelacionados es a través de investigaciones sobre el consumo cultural, como determina Throsby (1994: 9). Tanto en el ámbito de la música como en las artes escénicas, Throsby define dos elementos claramente diferenciados:

"The output of a symphony orchestra is a concert, or that of a theatre company is a performance of a play. But there is a difference between the manufacture of a production – the setting up, the rehearsing, the integration of various elements into a single interpretation of a score or a script – and a performance, which is a repetitive process that reproduces the same 'out-put' over and over again." (Throsby, 1994: 9)

En cualquier caso, los dos ámbitos pueden ser analizados desde el prisma de la artesanía dado que, como dice Atkinson (2010), hay una **continuidad** entre el proceso de bricolaje que articula las circunstancias materiales de la producción y el bricolaje motivacional social y corporal de la dramaturgia. Jean Duvignaud también observa esta continuidad en su análisis del teatro:

"No hay ningún gran dramaturgo que no haya sido al mismo tiempo, por lo menos un cómplice de las gentes de teatro, que no tuviera relaciones vivas con el mundo efervescente donde se elaboran las obras [...] Este hecho, inherente a la propia creación dramática, ¿no debería impedir que se separase la estética del teatro de la rica y efervescente vida social donde los autores, los públicos, los directores escénicos y los actores se encuentran profundamente comprometidos? [...] la moviente experiencia colectiva, creadora, dominada por las rivalidades de los grupos, los conflictos de la libertad y las contrariedades asfixiantes. Éste es el verdadero terreno de la práctica del teatro y el objeto de una sociología concreta de la creación dramática." (Duvignaud, 1981: 35–36)

Como vemos, ambos planos de la artesanía teatral se unen en la búsqueda y puesta en práctica de acciones que permitan la existencia final de un espectáculo teatral. El oficio de dirección escénica es el que se ocupa de articular todos estos elementos desde la existencia del hecho teatral⁶⁴ y, como tal, es representativo del carácter unificado y coherente del espectáculo. Esta idea se resume perfectamente a través del concepto de la "alquimia teatral", la capacidad de

⁶⁴ Antes del siglo XIX esta tarea la solía realizar la persona encargada de la dramaturgia o el actor principal del montaje pero no existía la figura profesional específica de director escénico. Con el tiempo, la creciente importancia del hecho teatral en las sociedades modernas, la multiplicación de montajes, salas y compañías y la complejización de su estructura interna demandaban cada vez más a una figura especializada en la coordinación de las múltiples tareas y personas necesarias para llevar a cabo un espectáculo teatral. Se trata de un proceso paralelo a la extensión del modelo capitalista actual y de la emergencia del espectáculo como producto de consumo (Duvignaud, 1981). Ni los autores, que ya no formaban parte necesariamente de las compañías, ni los actores, que cada vez se encontraban en una posición social más aventajada, podían abarcar todas las tareas que implica la dirección teatral sin perjudicar su labor principal. De este modo, a mediados del siglo XIX empezó a definirse de forma oficial el papel del director escénico con el Duque Jorge II de Sajonia-Meiningen y Ludwig Chronegk como pioneros en la compañía de Los Meiningen (Kurich, 2016a, 2016b; Simón, 2004). Más adelante les seguirían André Antoine en el Teatro Libre de París, Gordon Craig en la compañía de Sir Henry Irving y en el Teatro del Arte de Moscú junto con Constantin Stanislavski, otro de los directores pioneros. De este modo, se va consolidando la figura del director moderno como orquestador de todos los elementos del espectáculo teatral (Shevtsova, 2002). Desde entonces se ha continuado con este modelo y se ha convertido en la fundación del teatro contemporáneo *mainstream*.

adaptar y traducir el mundo y la cosmovisión del autor de una obra al espacio y tiempo vital de intérpretes y público (Kurich, 2016a). Podría argumentarse que una investigación sobre directores de teatro permitiría arrojar más luz sobre el proceso de creación de un espectáculo pero la implementación del concepto de artesanía teatral permite adoptar una aproximación más holística en la que todas las tareas y oficios que se integran en la producción teatral, y que se coordinan desde la dirección, son contempladas.

2. BUSCANDO LA AUTONOMÍA CREATIVA

2.1 El taller artesano y la compañía teatral: organización de tareas

Para hablar de la producción de un teatro es necesario hablar de las **compañías de teatro** y cómo se organizan las diversas tareas y oficios que componen el proceso. Como ya he introducido, la producción artística implica toda una serie de ocupaciones y habilidades: *“The combination of activities needed to produce a movie, play, or opera involves a large number of different artistic occupations and crafts.”* (Menger, 1999: 548). Siguiendo con la referencia a la artesanía, se puede comparar una compañía de teatro con un taller. Es importante tener en cuenta que en el ámbito teatral muchas veces se emplea la noción del taller para referirse a cursos y módulos de formación de elementos como la voz, el cuerpo o la dramaturgia. Por ese motivo quiero remarcar el hecho de que la acepción de taller en esta investigación se referirá siempre a una práctica de producción artesana como la que describen Sennett (2008) o Banks (2010) en sus investigaciones.

La artesanía implica una dinámica colectiva y el teatro es también una práctica inherentemente colectiva (Haunschild and Eikhof, 2009). Esto se debe tanto por el grado de complejidad de las obras de teatros producidas como por el proceso de aprendizaje y asimilación de las habilidades necesarias para su creación. En las compañías, como formas de taller artesano, es donde se ve reflejado el carácter grupal del teatro. En ellas se generan relaciones de poder y autoridad basadas en una estructura jerarquizada determinada por la desigualdad de habilidades y experiencias de las personas implicadas. Teniendo en cuenta el carácter presencial del taller, estas estructuras se concretan automáticamente en relaciones sociales laborales que ayudan a canalizar la necesidad de autonomía y libertad creativa del artesano en el marco definido por la jerarquía de la producción en grupo. Conviene observar los **diferentes oficios y tareas** que implica la producción de un espectáculo teatral para poder hacernos una idea de qué elementos podrían componer una compañía que funcionase como un taller artesano. Ya he introducido más arriba a través del modelo de “tridente creativo” (Cunningham, 2011) que hay una multiplicidad de ámbitos en los que se pueden incorporar empleos creativos y también empleos no creativos incorporados en sectores que sí lo son. Para observar esta composición en una producción teatral, voy a partir de un ejemplo de presupuesto de producción como el incluido en el libro de Jesús Cimarro (2009: 78–79) y ampliarlo basándome en mis propias experiencias etnográficas. Cuanto mayor es la unidad de producción resulta más habitual encontrar un organigrama definido y ramificado en diferentes departamentos asistidos por profesionales que

se ocupen de cada una de las tareas necesarias. En plataformas más pequeñas, en las que se observa con mayor claridad la dinámica de artesanía teatral, la acumulación de varias tareas entre menos personas es el modelo más extendido. En cualquier caso, como también observa Bense Ferreira Alves (2007b: 79), podemos diferenciar entre tres ámbitos en una organización teatral: el cuadro artístico, el cuadro técnico y el cuadro de producción, gestión y promoción.

- El cuadro artístico se compone por el elenco de actores y actrices, las personas que diseñan la escenografía, el vestuario y la iluminación. También hay que incluir a la persona encargada de la composición musical o su recopilación y a los músicos/as si se hace en directo. Del mismo modo, la coreografía, la caracterización, la fotografía y el diseño gráfico de la cartelería y programas de mano forman parte de este segmento y, a su vez, el equipo encargado de diseñar elementos audiovisuales en caso de haberlos. Por último, resulta imprescindible la dramaturgia y la dirección escénica y de actores.
- En el cuadro técnico se incluye la realización de la escenografía y el vestuario y la realización del atrezzo y el mobiliario en caso de fabricarse. Durante los ensayos generales y para las representaciones se debe contar con personal técnico que lleve a cabo las tareas necesarias para el desarrollo de la obra. Como mínimo se cuenta con un técnico de sonido y un técnico de luces o una persona que se ocupe de las dos funciones en producciones más pequeñas. En unidades de producción grandes como las de centros de producción pública o empresas productoras de gran envergadura también se incluyen otros perfiles como los técnicos de maquinaria, regidores, secciones de utilería y caracterización, peluquería, mantenimiento del vestuario, personal de carga y descarga o técnicos audiovisuales y de proyecciones. Siempre en función de las necesidades del montaje.
- El cuadro superior de la producción lo forma el productor/a como persona o colectivo que aporta su propio capital o que lo consigue a través de otra entidad, ya sea pública o privada. El rol de la producción suele coincidir con la de promotor de todo el proyecto y, sobre todo en plataformas pequeñas, tiende a adoptar simultáneamente algún otro papel o papeles del cuadro artístico o técnico. Otra aproximación es la del productor/a como Socio Capitalista que financia el proyecto a cambio de un porcentaje pero no ejerce ningún otro rol en el mismo. El productor/a ejecutivo/a dirige el proceso de producción y se encuentra en el puesto más alto de la jerarquía en esta sección. Resulta frecuente incluir también la figura del distribuidor/a, como conocedora del mercado escénico, para que ejerza influencia en el proceso de creación. El personal encargado de la producción debe conseguir todos los elementos y materiales necesarios para el desarrollo de la producción: un local de ensayo, equipos de luz y sonido, atrezzo, escenografía, vestuario, maquillaje, etc. Además, debe ocuparse de las contrataciones, negociaciones y transportes de personas y material y asegurarse de que se haga un adecuado mantenimiento, almacenamiento y limpieza de este último. Por otro lado, están todas las tareas vinculadas a la **gestión económica** de la unidad de producción que, como hemos visto, suele ser una sociedad mercantil. Por lo que respecta a la **promoción**, hay que tener en cuenta el posicionamiento en redes sociales, desarrollar la cartelería y los programas de mano y de venta de las obras con las fotografías correspondientes. Otro ámbito incluido aquí es el seguimiento de posibles convocatorias en festivales y ferias y diferentes tipos de ayudas y subvenciones. Todo

esto se puede desarrollar en el seno de la compañía o contando con una oficina que se ocupe de estas tareas, algo que ocurre sobre todo en plataformas más grandes.

Como vemos, hay toda una serie de **tareas y roles** en una producción teatral que se han ido especializando y traduciendo en oficios y profesiones diferenciadas. Sin embargo, esta especialización no siempre se cumple. Ya sea por la falta de recursos, como se observa en las primeras dos citas que incluyo abajo, o por la búsqueda de autosuficiencia y autogestión, como se describe en la tercera. En cualquier caso, hay cada vez más plataformas que integran varias tareas en un núcleo reducido de personas:

“Hacer una obra de teatro es muy complejo, es muy complejo. O sea realmente cualquier cosa, por una chorrada que tu consideres... uff hay mucha gente detrás, mucho trabajo detrás de la gente. Y si te ves obligado a hacer cosas que quizás en un principio no harías, pero no te queda otra. Entonces si acabas haciendo mogollón de cosas.” (Ar-8: Alejandro, 27, Actor y gestor)

“La figura del productor es el que pone el dinero y el que toma las decisiones últimas, el productor digamos que estaría en la cúspide de la pirámide. Ahí te rodeas de un director artístico que se encarga de toda la parte artística [...] de pensar en un reparto y en idear el montaje y toda esa parte la delegas por ahí. Piensas en un escenógrafo, en un iluminador, en una persona de vestuario o una persona que se pueda encargar de esas cosas. Piensas en un distribuidor o un promotor que se encargue de vender el espectáculo. Si la producción es pequeña y no tienes dinero, entonces el productor empieza a acaparar tareas. Entonces el productor a lo mejor también es director, o es el que se encarga de distribuir y vender la función o es el diseñador.” (Az-13: Sofía, 43, Actriz)

“Hay semanas que te quieres morir porque no llegas a todo y luego te puedes tirar tres meses mirando el teléfono. Que dices: ‘¿qué pasa? me lo han cortado o ¿qué pasa? ¿Por qué no llama nadie?’, pero sí, hay épocas... hay épocas muy malas. Es lo peor de este trabajo, la espera. Por eso ahora mismo una de las mejores cosas que se pueden hacer es auto gestionarte. Intentar hacer tú cosas, aunque sean pequeñas... dinero no vas a ganar mucho, casi vas a perder más, pero te estás moviendo y estás en activo, que es la cosa.” (Ar-9: Abel, 34, Actor)

Los proyectos teatrales en los que se pueden encontrar dinámicas de artesanía se conforman por pocos trabajadores y habitualmente **entre una y tres personas** asumen los principales aspectos de la producción y la creación teatral que he descrito más arriba. En la investigación de Atkinson (2010) sobre la producción operística se observan los diversos departamentos que colaboran articulando múltiples formas de bricolaje, sin embargo, como ya he introducido, lo que iremos viendo aquí es cómo todas esas formas de bricolaje se concentran en un núcleo de entre una y tres personas aproximadamente que asumen los principales aspectos de la producción y la creación teatral. Las observaciones realizadas en el Teatro de la Resistencia reflejan claramente este aspecto. Hay dos titulares de la empresa que, además de actuar en casi la totalidad de montajes que producen, también aglutinan buena parte de las tareas descritas en el cuadro artístico y el cuadro de producción, gestión y promoción. Por lo que respecta a las tareas del cuadro técnico, son las que más tienden a externalizarse, sobre todo teniendo en cuenta que la mayoría de montajes no permiten actuar y llevar el apoyo técnico de forma simultánea.

En los grupos que cuentan con dos personas en su núcleo existen varios modelos en el **reparto de tareas**. Dejando de lado que en todos los casos se desarrollan trabajos de actuación, hay ejemplos en los que una de las dos personas asume el trabajo de dirección, que a veces también incluye dramaturgia, y otra persona se centra en la parte de diseño de escenografía, vestuario y

caracterización. En otros casos una de las dos personas asume toda la carga artística mientras que la otra se centra en trabajos de gestión y promoción. Se trata de un proceso adaptativo en el que se negocia el hecho de delegar o preservar las diferentes tareas implicadas en la creación de un espectáculo. Hay diferentes criterios que entran en juego a la hora de negociar el reparto de tareas, pero uno de ellos es el estatus que puede llegar a generar, como analiza Bense Ferreira Alves:

“The status of artist therefore also appears as relying on the adaptive process of interactive groups willingly or unwillingly delegating or preserving the peripheral tasks around their core activity. It needs some participants to agree to part with a task, other participants to agree to take it on and to be able to use their coordinating activity to convince the rest of the participants to agree with the new allotment for this status to appear.” (Bense Ferreira Alves, 2007b: 89)

Más adelante analizaré la importancia de la reputación y el estatus pero, en cualquier caso, cuando se conforman unidades de trabajo estables suelen basarse en el apoyo mutuo y en el intercambio de tareas en función de la carga de trabajo de cada uno. A continuación observamos dos formas de organizar las tareas en compañías gestionadas por dos personas:

“Nosotros no somos solo actores, eso es importante de señalar porque en realidad, yo también soy dramaturga, guionista, los dos hacemos música, los dos cantamos, los dos actuamos, hacemos títeres... luego nos complementamos bastante como equipo profesional porque él es más artista plástico y más intuitivo y más escenógrafo, maquillador, vestuarista... y yo soy más aristotélica y de la construcción de que se entiendan los argumentos y todo ese tipo de cosas. Entonces ahí nos hemos complementado bien a la hora de formar la compañía.” (Az-11: Carla, 42, Actriz y gestora)

“[Nombre de persona] hace más la parte más artística de... de hacer las escenografías, los trajes... ‘vamos a construir esto, qué cosas hacen falta’ [...] yo como trabajaba en la administración y me manejaba mejor con los papeles [...] de una manera como muy natural, pues yo estaba más acostumbrada y me hice cargo de la parte papeleo, producción” (Az-25: Sonia, 53, Actriz y gestora)

El siguiente actor describe cómo se reparten las tareas en su compañía que, como vemos, aunque hay una concentración de trabajos en las dos personas que gestionan el proyecto también hay un elevado nivel de especialización que se ajusta a cada proyecto artístico:

“Si tuviéramos que organizarlo de alguna manera... por un lado está la faceta artística, y dentro del ámbito artístico yo he sido actor, o soy actor que es para lo que me preparé. [...] Entonces en casi todos... no todos pero casi todos los montajes he estado como actor. Eh... como director solo en uno [...] luego está el otro ámbito, la otra faceta, que es la de la gestión. Y en la faceta de gestión [nombre de persona] y yo nos repartimos las tareas de producción, distribución, gestión, etc... y luego tenemos a una persona trabajando en... en la oficina. Una especie de secretariado o de coordinación pero también hace tareas de gestión. Y luego en función del proyecto artístico contratamos a actores, actrices, y tenemos a nuestro equipo de creadores; escenógrafo, vestuarista, iluminador... bueno.” (Ar-19: Diego, 46, Actor y gestor)

Dinámicas parecidas a las que se describen en las citas anteriores las he podido observar en la etnografía con el Teatro de la Resistencia. La combinación de profesiones o tareas es intrínseca al modelo de producción artesano:

“Yo me voy al taller y me pongo a hacer... o pinto, tengo una colección de cuadros impresionantes, o diseños... [...] O sea, cambiar de profesión no, porque tenemos tantas que podemos cambiar...”

de lo que nos dé la gana según... tenemos esa suerte.” (Ar-27: Lucas, 58, Actor y gestor)

Generalmente, las tareas artísticas y sobre todo el trabajo de dirección suele estar claramente definido. Por otro lado, tareas como la gestión económica de la plataforma o las de promoción y el trabajo técnico se suelen repartir de forma **lo más equitativa posible** para evitar que surjan conflictos:

“Se suele hacer un reparto muy equitativo de las tareas. Las tareas que no son agradables, que son las de producción, distribución, las tareas de redes sociales... márketing, todo este tipo de cosas, eso se suele repartir equitativamente [...] Labores también de... pues eso, de crear un colectivo, crear una asociación cultural, ir a inscribirla al registro... con papeleos y tal [...] Son las menos populares, nadie quiere hacerlas. Entonces evidentemente hay que hacer un reparto [...] si hay una persona que se dedica a las redes sociales, no le vas a pedir a esa persona que vaya de teatro en teatro llevando los dossiers esos... si hay alguien que se dedica a cartelería no le vas a hacer investigar... otro se dedica a investigar los festivales, las ferias, hacer una lista, fechas... y luego pues entre todos” (Ar-30: Iván, 51, Actor)

“La dirección y la ayudantía de dirección, si la había, ya estaba determinada y luego, yo lo que hago normalmente en las reuniones antes de... antes de empezar con un proyecto, creo que es súper importante dejar todo eso claro. Parcelado, departamentado. Pues, uno se va a dedicar por ejemplo a... dos se van a dedicar a la producción, es decir, que si falta esto, mañana necesitamos dos sillas, pues se ocupan ellos. [...] Que alguien se va a encargar de las redes sociales, que parece que no, pero quita mucho tiempo y es un coñazo. Otro se va a encargar de... yo que sé, de... de lo técnico ¿vale? Otro se va a encargar de... de la programación, de ir a salas y a buscar sitios donde nos programen. [...] Porque si no... se acaban quemando” (Ar-18: Cristian, 36, Actor)

“Hacíamos mucho planning de ver cuantas horas invertía cada uno. Y es que hay mil tareas, yo creo que la tarea más dura es la de distribución... entonces en este caso se ocupaba el director pero delegando tareas... en plan ‘pues tu tienes que mandar el dossier a todas estas salas’ y luego temas de vestuario, pues a lo mejor yo me iba durante dos días a buscar unas telas para llevárselas al tío que nos cosía los trajes y la otra estaba cinco horas haciendo un Excel del planning de ensayo o del presupuesto para mandar a equis festival... era un poco intentar cuantificar en horas.” (Az-3: Paula, 25, Actriz)

Otro factor que influye en el reparto de tareas es la **habilidad personal** o la formación de uno de los componentes del colectivo, como se describe a continuación:

“Durante muchos años trabajábamos de una manera absolutamente cooperativa donde todo el mundo cobraba lo mismo hiciera lo que hiciera. Lo que pasa que claro, a lo largo del tiempo [...] cada uno se va especializando en algo inevitablemente, a veces porque le gusta más y a veces porque no le queda más remedio [...] Yo he acabado llevando la gerencia y la producción y eso no tiene nada que ver con la vocación, tiene que ver con la necesidad y la capacidad. Eres capaz aunque no quieras. Y luego también va pasando que de repente hay gente que ya hay cosas que no quiere hacer, y entonces esto de que todo el mundo cobra lo mismo se hace imposible porque deja de ser equitativo.” (Ar-29: Jorge, 55, Actor y gestor)

“Yo con ellos he hecho de todo, he cortado madera, he aprendido a coser cremalleras y de todo, he aprendido a colocar filtros en los focos... Pero era un poco, como uno de los actores tenía experiencia como técnico de luces pues él simplemente se encargaba de luces, de hacer los planos, de buscar el material... es un poco así, cada uno con lo que sabe. Pero sobre todo, para que funcione, creo que siempre tiene que haber alguien que sea la cabeza y que sea el que delegue, porque si no es un caos.” (Az-3: Paula, 25, Actriz)

A raíz de la cita anterior, también es importante remarcar que, incluso cuando se trata de un proceso de **creación colectiva**, es importante definir los roles creativos y acotar **la tarea de cada uno** aunque el proceso creativo sea más horizontal y se base en la colaboración y el intercambio de saberes. También se observa esto en la siguiente cita:

“Separamos las parcelas, aunque es una creación colectiva, y hemos... sabemos separar las parcelas de dramaturgia, dirección y actuación para... que la obra se haga de forma profesional y no todos hagamos todo. Imagínate si lo dirigiésemos entre todos, sería terrible. [...]Y luego el reparto de tareas, cada uno se encarga de una cosa. Yo me encargo de prensa y comunicación, otro se encarga del tema económico, otro se encarga de hablar con la distribuidora, que tenemos una distribuidora... ¿sabes? Entonces vamos seleccionando por áreas para que todo sea más fluido. Y luego cada uno podemos contaminar, ayudar, en el área de otro.” (Ar-10: Álvaro, 33, Actor)

Se podría comparar a las personas que asumen la mayor parte de las tareas en la producción teatral con la figura del “maestro” que describe Sennet (2008) hablando de los talleres artesanos. En la época medieval, los talleres de cada gremio contaban con la figura del maestro, que incorporaba en su persona tanto la autoridad como la autonomía absoluta basándose en su probada excelencia en las habilidades que podía transferir y en su experiencia. El maestro decidía sobre el producto que se iba a generar, el modelo productivo que se debía seguir y también sobre quién podía entrar al taller como aprendiz y el ritmo al que podía ir escalando posiciones hasta incluso poder llegar a su puesto. Salvando las distancias, el paralelismo más directo entre el maestro de taller se puede establecer con la figura de director o directora del espectáculo o con la persona encargada de la producción. Habitualmente, en los proyectos de artesanía una sola persona se ocupa de las dos funciones o se comparten entre un equipo reducido de menos de tres personas. Como analiza Bense Ferreira Alves (2007b: 90), cuando una persona ocupa de forma simultánea muchas posiciones en la organización teatral – como la de director escénico, gestor y dramaturgo – concentra el poder de decisión en sus manos tanto sobre el proceso de producción y distribución como en la definición del trabajo artístico. En cualquier caso, también se produce un intercambio colectivo de saberes entre todas las personas que se encuentran implicadas en el núcleo de la producción artesana, como observaba Sennet (2008):

“Todos metemos un poco mano en todo [...] hacemos un trabajo previo de dar opiniones o sea de... y claro, tu opinión es... claro, como actriz y desde fuera de cómo ves al compañero, cómo podrías mejorar.” (Az-25: Sonia, 53, Actriz y gestora)

“Se tiende a que los miembros de una compañía sepan de todo. Que tengan nociones de... pues eso, de dirección, tengan nociones de dramaturgia, tengan nociones de electricidad, tengan nociones de sonido... que en cualquier momento puedas echar una mano a... a montar una instalación de sonido, a montar una instalación de luces... yo como actor he trabajado, he hecho, pues eso también, montar luces, chispas, corta aquí... lo que haga falta. Al final se multiplican las tareas.” (Ar-30: Iván, 51, Actor)

Pero sigue habiendo una estructura jerárquica de relaciones sociales basada en la experiencia y el conocimiento asimilado de habilidades. En este punto, conviene diferenciar entre la figura del aprendiz en estructuras de trabajo estables, como las que caracterizaban los grupos de trabajo Fordistas, y la figura del aprendiz o “creative protégé” en las industrias creativas, como hacen Morgan, Wood y Nelligan:

“In contrast with the figure of the apprentice, whose skills were forged in stable Fordist work groups, the creative protégé works amidst instability and hierarchy, living or dying by patronage and informal judgment, tied to those who pursue managerial/entrepreneurial goals and vulnerable to the capricious withdrawal of mentorship.” (Morgan et al., 2013: 410)

En las compañías de teatro que funcionan con modelos de artesanía, las personas que entran a formar parte del grupo no cuentan con un proceso de aprendizaje estandarizado y prolongado en el tiempo sino que deben ajustarse a la inestabilidad generada por la intermitencia y la jerarquía ya establecida en la compañía para ir incorporando saberes. He podido presenciar un ejemplo de esta dinámica en las observaciones desarrolladas en la compañía del Teatro de la Resistencia. Uno de los actores que comenzaron a trabajar en los primeros montajes de la compañía, hace más de 20 años, fue aprendiendo diferentes facetas del oficio hasta que terminó por conformar su propia compañía. A día de hoy sigue manteniendo vínculos personales y profesionales con el grupo inicial pero ha ido incorporando saberes hasta alcanzar una posición de independencia. Esto hace que juicios y redes informales basadas en las relaciones sociales laborales cumplan un papel fundamental en la conformación del grupo. También genera vínculos independientes a la oposición entre jefes y empleados característicos de los modelos clásicos de trabajo, como veremos en el Bloque III al profundizar en las relaciones sociales laborales en el sector.

2.2 Buscando autonomía: muchas tareas y pocas personas

Uno de los rasgos más característicos de la organización productiva en la artesanía teatral es la **búsqueda de la autosuficiencia**. Se valora mucho el no tener que recurrir a apoyos externos a la compañía para llevar a cabo el proyecto ya que esto implica una mayor autonomía creativa. Menger (1997, 1999) investiga en su trabajo cómo los directores escénicos en Francia generan con bastante frecuencia organizaciones de producción artística pequeñas basándose en la acumulación de recursos tanto materiales como simbólicos, basados en la reputación y la acumulación de múltiples roles dentro de las mismas. También analiza cómo esta combinación e hibridación de tareas puede difuminar las líneas entre la fuerza de trabajo y la dirección:

“Organizational or aesthetic innovations induce role combinations and hybridizations and transform both the content of cooperative activities and the extent of control over new market resources.” (Menger, 1999: 564)

Es muy interesante incluir aquí el análisis que desarrollan Umney y Kretsos (2014) sobre las trayectorias laborales de músicos de jazz en Londres. En su artículo, se describe la forma en la que los músicos despliegan diferentes estrategias de acción negociando entre una mayor autonomía creativa a cambio de una menor vinculación con las partes más comerciales del sector y una restricción de la autonomía cuando se accede a estos ámbitos:

“Musicians broke into particular ‘scenes’ through cultivating particular contacts and pursuing particular jobs. These trajectories reflected the interaction of choice and path dependency. [...] The pursuit of creative autonomy is a critical factor here; those

who afford it higher priority gravitate towards 'peripheral' or 'associational' jobs.”
(Umney and Kretsos, 2014: 585)

Como vemos, en función de los ámbitos o “scenes” a las que se accede como artistas y los modelos productivos que se escogen se alterará el grado de autonomía creativa. La noción de la acumulación de tareas para incrementar la autonomía también se observa en sectores audiovisuales como el cine o la televisión (Christopherson, 2008), en los que los avances tecnológicos, entre otras cosas, han permitido que muchas habilidades artesanas separadas – como pueden ser la edición, dirección, promoción o la tarea de escribir un guion – se pueden combinar en una sola persona para conseguir determinado efecto productivo. Volviendo al ámbito del teatro dramático, el análisis de Guillermo Heras permite dejar claro que las artes escénicas se ajustan perfectamente a esta característica del artesanado:

“Nuestra profesión es un oficio y, por tanto, un artesanado en el que la formación cotidiana se hace a base de rigor, esfuerzo y perseverancia. Porque, en esencia, un hombre o una mujer de la escena del siglo XXI deberían poder desarrollar varios roles sin por ello perder identidad en ninguno de ellos.” (Heras, 2012: 70)

En los discursos de las entrevistas he podido observar que, además de potenciar la autonomía creativa, este tipo de modelos son una buena estrategia de supervivencia en un mercado laboral incierto:

“Aunque otras veces contamos con otros actores, con otros músicos u otra gente que pueda participar pero... si queda reducido al mínimo como ha pasado con los momentos de crisis, pues hemos sido capaces los dos juntos de complementarnos bien y ser capaces de crear una obra de cero porque no estamos haciendo algo de otros autores sino que estamos haciendo las nuestras [...] lo que nos ha permitido trabajar es el hecho de, pues eso, hacerlo todo nosotros [...] somos dos personas haciendo el trabajo de cuatro, o de seis.” (Az-11: Carla, 42, Actriz y gestora)

La búsqueda de la autosuficiencia a través de la integración de tareas en pocas manos es un rasgo característico de las plataformas de dimensiones reducidas que componen la mayor parte del tejido empresarial teatral. En contraste, están los centros de producción pública y las grandes productoras, como se evidencia a continuación:

“Han sido siempre producciones muy pequeñas, entonces, el productor normalmente también era distribuidor y a veces también actor. En otras ocasiones el productor también era director. Yo he producido y he dirigido. Entonces, al ser producciones pequeñas, pues al final... pues eso, acabas haciendo muchas cosas [...] descargar la furgoneta, montar, montar luces, montar decorados, hacer las funciones, desmontar todo, volver a cargar la furgoneta. [...] O los actores se enrollan y acaban siendo todos productores y a la vez actores y se crea como una especie de cooperativa. Yo me he manejado más en ese circuito, no he tenido la suerte de trabajar en el CDN, que ahí llegas, haces tú función, fichas y eres como un funcionario” (Az-13: Sofía, 43, Actriz)

“He hecho producción, he hecho iluminación, o sea técnico de iluminación, técnico de sonido, gestión, incluso director también, he *couchado* a actores... todo, he pasado por todo ¿sabes? Porque también es verdad que en el teatro al final haces un poco de todo a no ser que estés en una producción grande que tengas todo compartimentado [...] tiene que haber un grupo, no solo para dentro de la escena y de tal, sino que tiene que haber un grupo que pueda llevar adelante un proyecto.” (Ar-18: Cristian, 36, Actor)

Lo que ocurre en la mayor parte de compañías de artesanía teatral es que se escogen proyectos

que se ajusten a las dimensiones y capacidades del grupo:

“Como la producción es muy complicada, pues acabas minimizando lo máximo posible lo que tienes para conseguir tu objetivo. [...] Y si no puedo tener alguien que me haga el vestuario porque no lo puedo pagar, pues... ya me apaño [...] por eso todas las producciones son de 3 personas y una actuando y dos cajas.” (Az-15: Julia, 46, Actriz y gestora)

Pasando a **analizar las motivaciones que llevan a las compañías a adoptar este tipo de prácticas**, el efecto productivo que buscan, podemos partir de la ponencia sobre la producción teatral en compañías alternativas: “El productor en las compañías de teatro alternativas”, de Juana Sánchez en el encuentro de productores de Huesca de 1992 (citada en Cimarro, 2009: 84). En la ponencia se describen parcialmente rasgos de artesanía teatral que se adoptan por parte de compañías alternativas:

“En las compañías alternativas o independientes [...] los comienzos son bastante precarios por la falta de medios económicos; lo habitual es encontrarse con compañías poco numerosas donde cada componente aglutina varias funciones, es decir, los actores son directores, técnicos, productores, distribuidores, etc. [...] Después de los primeros montajes y el contacto con la realidad exterior, con los ingresos generados por las actuaciones y las ayudas exteriores – cuando las hay –, la situación económica va mejorando, se empieza a trabajar de forma más profesional. [...] Así surgen dos niveles de trabajo, uno técnico y otro artístico.” (Sánchez, citada en Cimarro, 2009: 84)

En la ponencia se describe la concentración de tareas en pocas manos como una consecuencia de la precariedad económica de la que parten muchas unidades de producción y se asocia a una falta de profesionalidad. Por el contrario, en éste análisis hablo de casos en los que no se llega a generar una separación efectiva del equipo de producción, el equipo técnico y el equipo artístico, sino que se mantienen englobados en el mismo núcleo de trabajo que conforma a la compañía. Aunque hay una clara influencia del contexto y las capacidades económicas de las compañías, también hay otro tipo de motivaciones vinculadas a la libertad creativa y la autonomía que entran en juego. Por tanto, es importante aclarar que la división de tareas que se genera en estructuras productivas compuestas por departamentos diferenciados no implica necesariamente una mayor profesionalización. En el discurso que aboga por una producción teatral equiparada a la producción industrial sí se observa esta argumentación pero, en la práctica, he podido observar múltiples ejemplos en los que se generaban espectáculos teatrales con altos niveles de profesionalidad en plataformas de artesanía teatral. De este modo, es importante **diferenciar entre los casos en los que la falta de recursos económicos** o humanos obligan a las personas que forman parte de la compañía a asumir roles y tareas que se salen de su área de especialización **y los casos en los que se trata de una opción artística** y creativa basada en la voluntad de asumir el proyecto artístico en su conjunto desde un núcleo reducido de personas. Se distingue así entre la “orientación al empleo” y la “orientación a la tarea”, en términos weberianos; o la dicotomía del teatro como forma de empleo o como medio de expresión. Habitualmente se puede encontrar una combinación de las dos aproximaciones ante la autonomía y la autoexplotación.

Comenzando por el primer tipo de casos, la forma de **autoexplotación**, y su consecuente grado de alienación, es directamente proporcional al beneficio económico esperado. Podemos ver a

continuación ejemplos en los que la precariedad obliga a la acumulación de todo tipo de tareas, algunas que generan satisfacción y otras que no:

“Yo sobre todo he trabajado a un nivel así como rollo alternativo [...] sobre todo por las condiciones tan precarias en las que se desarrolla. Entonces, en esas te toca hacer de todo. Eres un puto hombre orquesta [...] Existen profesionales que lo pueden hacer, pero les tienes que pagar. Con lo cual te toca hacer desde escenografía, vestuario, distribución, dramaturgia, diseño gráfico, comunicación, interpretación, dirección... hay cosas que te gustan más, otras que te gustan menos.” (Ar-20: Marcos, 40, Actor y gestor)

“Normalmente, las compañías independientes y tal son más abiertas en ese sentido, y de repente sí te puedes ver que tienes que montar focos o... que yo eso lo he hecho a lo largo de mi vida. O conducir la furgoneta, eres actor, montas y luego conduces la furgoneta [...] sobre todo porque, a lo mejor, esa compañía no tiene recursos suficientes como para tener contratado a un técnico.” (Ar-28: Nico, 60, Actor)

“En teatro independiente tienes que estar cuatro horas antes, poniendo luces... yéndote al chino a comparar la cinta, arreglando el vestuario que se ha roto, probando la música, probando el sonido...” (Az-3: Paula, 25, Actriz)

Como describe Sennett (2008), las **resistencias** con las que se pueden llegar a encontrar las personas artesanas contribuyen al desarrollo de su imaginación y preparan el terreno para que se produzcan “saltos intuitivos” en la práctica de su labor. Estos saltos son una forma especial de inducción que viene acompañada siempre de un razonamiento entrenado por la práctica de la repetición. En definitiva, la capacidad para adaptarse o improvisar es un elemento clave para la persona artesana. Patrice Pavis (1998: 437), en su descripción del teatro alternativo, también observa cómo la “simplicidad” material y estética puede aportar una mayor libertad creativa y, en consecuencia, incrementar la independencia económica y artística. Sin embargo, es cierto que el ejemplo más habitual de intensificación laboral y de asunción de tareas ligado a la precariedad económica se observa en los trabajos menos cualificados, como es la carga y descarga del material:

“Yo por ejemplo, nosotros seguimos cargando y descargando porque en algunos teatros no hay gente de carga y descarga... y no siempre vas a... a coger a alguien. Si te traen gente bien, si no, no, pero si no, todo el mundo arrima el hombro.” (Ar-27: Lucas, 58, Actor y gestor)

“Puede haber una semana intensísima de trabajo de oficina y luego el sábado tienes bolo. Tienes montaje, tienes, o sea... estas con la furgoneta, tienes el montaje, luego la función, tienes que cargar, tienes que descargar.” (Ar-19: Diego, 46, Actor y gestor)

Por otro lado, esta fórmula organizativa basada en la **cooperación artesana** permite retener el control sobre los medios de producción y, de este modo, configurar planteamientos artísticos y desarrollos creativos que no se ven tan expuestos a la gestión capitalista basada en la competencia entre unidades de producción (Banks, 2010). La siguiente cita de Ryan (1992) nos ayuda a elaborar sobre este tema, de nuevo, comparando a las compañías teatrales con talleres artesanos. La investigación de Ryan se centra en el modo en el que se articula la producción artesana en la industria de la televisión y de la prensa escrita, combinando el capital y el arte sin perjudicar a la creatividad:

“As the cooperation model develops, there are qualitative shifts in its constituent relations of production. Capitalists come to acquire ownership of the workshop, the

materials and the equipment used, and employ otherwise independent craft workers as wage labour to perform the work of production [...] Retention of the craft division of labour mediates the capitalist authority relations in production; since workers retain control of the working methods and the knowledges these require, they are able to maintain a degree of control over the form and content of the labour process within the workshop.” (Ryan, 1992: 7, citado en Banks, 2007: 29)

Como vemos, retener el control sobre los métodos de trabajo y los conocimientos necesarios para llevar a cabo el proceso de producción en compañías de teatro, como ocurre en los talleres artesanos clásicos, puede generar ventajas organizativas para las personas implicadas. Ernesto Caballero, director del CDN, describe cómo la extensión de este tipo de modelos, tradicionales por un lado, pero que en las generaciones que vivieron la expansión de las artes escénicas de los años 90 y 2000 se había difuminado, puede ser positiva para el sector:

“A mí se me inculcó como una especie de mantra y tardé en quitármelo: ‘Los artistas no tienen que saber nada ni tocar nada’ eso es un mantra que viene de muy lejos. Es algo que se está quitando, los grandes hombres de teatro y mujeres de teatro de toda la vida han sabido que tienen que lidiar con la producción, con la comunicación, con la no sé qué... para sacar adelante un proyecto artístico que tenga elocuencia y repercusión. Yo creo que ahí queda mucho por hacer pero sí estoy percibiendo, sobre todo en los más jóvenes, cierta conciencia en este sentido [...] tienen que prestar mucha atención a lo que está surgiendo en la base y sobre todo en creadores emergentes que están planteando otros modelos desde un lugar que me parece muy prometedor.” (I-14: Ernesto Caballero, CDN)

Los modelos de los que habla Ernesto Caballero serían un ejemplo de cómo la artesanía teatral puede generar grandes beneficios a la creación artística al enriquecer el proceso productivo. Una de las ventajas organizativas de la concentración de tareas es que permite **conocer en profundidad** todos los aspectos y fases de la producción teatral. Esto puede generar satisfacción en sí mismo además de configurar un campo para experimentar y practicar como profesional:

“Al final, si amas esta profesión acabas haciendo luces, colgando focos, haciendo decorados, pintando unas sillas, al final acabas haciendo todo porque... no... no puedes separar las cosas. No sé, hay algo de querer saber cómo funciona [...] entonces, he sido productora, directora, actriz, sustituta, técnico de luces, técnico de sonido, utilera, maquinista, todo, conductora... lo que haga falta. La verdad es que sí. Y me encanta eh, me encanta.” (Az-13: Sofía, 43, Actriz)

“Íbamos con una furgoneta, montábamos los focos, íbamos con sillas plegables para que todo el mundo estuviera sentado. Era todo... repartíamos flyers o sea, todo nosotros. Y ahí pues claro, me dio unas tablas de la leche [...] ahí fue un poco donde empecé a coger tablas y a decir: esto es lo que yo quiero hacer, el teatro.” (Az-2: María, 35, Actriz)

Además de la satisfacción que puede producir el conocimiento, el trabajo simultáneo en diferentes áreas del espacio teatral también puede mejorar la calidad en cada una de ellas porque se **enriquecen mutuamente**:

“Creo que hay que profesionalizarse, especializarse, es decir. Hay que formarse en un campo y seguir adelante, para que tengamos grandes actores, grandes directores, grandes productores ¿no? Pero cuando tienes la necesidad de hacer todo porque en tu propia compañía necesitas hacer varias cosas... encargarte de la prensa... para mí por ejemplo, trabajar como dramaturgo me ha servido para ser mejor actor. Por dar respeto al texto. Por ejemplo, trabajar como producción también me ha hecho ser mejor actor porque me ayuda a valorar los recursos que tenemos...”

entonces, el trabajo en diferentes áreas contamina el enriquecimiento de unas a otras.” (Ar-10: Álvaro, 33, Actor)

“Si el proyecto es [...] menos institucional sí, puedes hacer más cosas. Sí, evidentemente... de todo. De todo porque son compañías pequeñas, porque eres ayudante de dirección y a la vez no sé qué, y a la vez no sé qué. De hecho, así se aprende mucho también. [...] Yo me planteo alternativas porque, de hecho, sé que debo tenerlas, debo buscarme alguna. Pero no para dejar la interpretación sino para disfrutarla más, y en los periodos de no trabajo o lo que sea, pues sentir que tengo otra cosa.” (Az-5: Sara, 35, Actriz)

Otro aspecto importante es que siempre se genera un **sentimiento de identificación** con la unidad de producción o compañía como propia o con el proyecto, algo que en trabajos creativos ocurre muy frecuentemente (Ruido and Rowan, 2007; YProductions, 2009). De este modo, las personas que conforman al grupo se implican hasta el punto que asumen la multiplicación de tareas:

“También con la compañía ésta que te digo de Palma como también es un palomo que nosotros nos los comemos y nosotros nos lo guisamos, hemos hecho de todo todos.” (Az-12: Martina, 37, Actriz y gestora)

“La siguiente parte más empresarial de la profesión fue hacerme socia de la compañía [...] Y a partir de ahí empecé a asumir muchas más responsabilidades. Y llega un momento que cuando estás dentro pues te das cuenta que tú acabas haciendo la sastrería, conduces la furgoneta, haces la carga y descarga, haces toda la producción... que consiste en ir a comprar las cosas, cambiarlas si no vale... o sea, en todo ese proceso de gestionarlo.” (Az-14: Alba, 40, Actriz y gestora)

“He estado desde regidora, de llevando galas, desde directora, desde coach, desde... dentro... todo lo posible... y como si tengo que coser y vender la entrada ¿me entiendes? O sea yo soy de las de... no se me cae ningún anillo, todo lo contrario, para mí si está dentro de un proyecto en el que creo y... o sea que he estado en muchos... he hecho títeres también, he hecho calle, he hecho cabaret, he hecho clásico, he hecho verso, he hecho... niños por un tubo. Calle por un tubo, cabaret por un tubo.” (Az-22: Irene, 58, Actriz)

Como vemos, los y las trabajadoras que sienten una identificación con el proyecto se prestan voluntarios a generar relaciones de “auto-explotación”, en términos de Calle (2016), en las que el trabajo alcanza niveles muy altos de intensificación, para dotar de continuidad a un proyecto. Se observa una práctica muy similar en el análisis del sector teatral en Alemania que desarrolla Haunschild (2003) en el que actores y actrices asumen condiciones laborales precarias para poder continuar con su proyecto artístico. En la siguiente cita se observa cómo un actor asume que únicamente él estaría dispuesto a trabajar como trabaja por su proyecto, puesto que nadie más asumiría sus condiciones:

“Porque no puedes contratar a alguien para... ni puedes monetariamente hablando, económicamente hablando. Y llega un punto en el que ya... fíjate, tampoco puedes moralmente, ¿sabes? exigirle algo a lo que sólo tú estás dispuesto. Por ser tu proyecto, ¿sabes? O sea, nadie va a hacer lo que tú haces, sin dinero.” (Ar-20: Marcos, 40, Actor y gestor)

Por otro lado, en casos en los que no hay una identificación con la plataforma de creación o con el proyecto, la asunción de tareas puede llevar a conflictos, como se observa a continuación:

“En las compañías así, te obligan [...] O sea, no solo vente a ensayar, vente a actuar, sino vente a descargar, vente a cambiar... una labor de... aunque no tengas que actuar, vente aquí un domingo

desde tu casa... me hizo venir un domingo, que estaba lloviendo que te cagas, al teatro a descargar las cosas echándome en cara, de: 'tienes que ir porque es tu obligación' [...] Y yo le dije que tenía planes" (Ar-17: Adrián, 42, Actor y gestor)

"Ahí surgen muchos conflictos. La mayoría de los conflictos que... que yo he vivido, en esas compañías en las que he estado y en otras compañías de una gente que conozco, han venido mucho por ahí. Por un reparto desigual, por... en fin, todo el... uno se carga. Aunque uno... se preste voluntario a hacerlo, hay que tener mucho cuidado con eso, porque este tipo de trabajo quema mucho." (Ar-30: Iván, 51, Actor)

Para terminar, es interesante recuperar la siguiente cita del trabajo de Banks (2010) en la que se resumen algunos de los principales aspectos comentados hasta ahora en relación al trabajo artesanal:

"This workforce is hybrid, multi-tasking (and, in some attenuated sense, multi-skilled). While the idea of the versatile, resourceful 'all-rounder' is attractive (not least to capital), the likely downside is a weakening of accumulated knowledge (there are few mechanisms for sharing or spreading expertise), a decline of specific quality in discrete craft skills, and the expansion of poorly remunerated, exhausting and unstable employment. [...] It is highly likely, however, that this integrated model of combining (and so eliminating) craft skills will make significant inroads into other creative sectors." (Banks, 2010: 315)

Como observa Banks, hay aspectos positivos y aspectos negativos vinculados a la hibridación y acumulación de tareas artesanas. Por un lado, se configuran trabajadores/as versátiles que pueden adaptarse con mayor facilidad a las posibles resistencias que se les presenten y asumir proyectos artísticos en su totalidad generando mayores espacios de autonomía y libertad creativa. Por otro lado, la falta de especialización puede acabar debilitando el grado de conocimiento experto en determinadas áreas de la producción y, a su vez, la intensificación ligada a la multiplicación de tareas tiende a generar dinámicas de precariedad laboral. En cualquier caso, la acumulación de tareas es una tendencia general no sólo en el ámbito del teatro sino también en otros campos artísticos.

2.3 Disponibilidad de espacios y material

Otro elemento fundamental a la hora de analizar la autosuficiencia en el teatro es disponer de un **material básico** que permita llevarla a cabo. Una estructura a nivel de escenografía, iluminación y sonido en el seno de la compañía que haga posible levantar un montaje sin tener que recurrir a terceros. Además, una vez se genera esa base, la producción de las obras se suele plantear ya desde un inicio teniendo en cuenta que se pueda desarrollar con el material propio:

"Y luego, a parte, siempre hemos tenido los recursos mínimos técnicos, que esto es importante para poder ir a cualquier tipo de espacio [...] La estructura mínima, para ir a cualquier lado, es mínima pero tenemos luces, altavoces, monitores buenos, micrófonos, tenemos todo [...] Escribimos las obras ahora ya sabiendo que tenemos ese material ahí." (Az-11: Carla, 42, Actriz y gestora)

Además del material, otro elemento fundamental es la disponibilidad de un **espacio** para poder almacenar ese material, producir los elementos necesarios para un espectáculo y ensayar. En relación a este último punto, se pueden solicitar residencias o la cesión por horas de espacios públicos gratuitos para ensayar en el Centro Cultural Conde Duque, los Teatros del Canal, en la Fundación AISGE o en escuelas de teatro; no obstante, la mayoría de actores y actrices observan que son claramente insuficientes y esto condiciona el ritmo y la capacidad para trabajar. A continuación incluyo cuatro citas en las que se evidencian estos elementos:

“El tema de los espacios... y eso es algo muy muy muy importante. [...] los espacios es súper difícil en Madrid. Súper difícil. Nosotros tenemos mucha suerte porque... nosotros tenemos mucha suerte. Siempre ensayamos en el Conde Duque, porque tenemos, porque nuestro coreógrafo de otra pieza es el que gestiona el espacio y de alguna manera nos ayuda. Pero vamos... y luego hay... por ejemplo, en los del Canal se puede pedir residencia y tal. Pero bueno, somos un montón y en realidad está Conde Duque y Canal, espacios así decentes y además gratuitos, que son siempre por corto tiempo... y si no pues pagar. Pagar espacios. Y claro, pues si no cobramos los ensayos y tal... bueno muchas veces pagamos pero... en realidad, a mí me da una rabia de la hostia. O sea, estoy currando, no estoy cobrando y encima tienes que pagar.” (Az-4: Daniela, 28, Actriz y gestora)

“Cambia de repente el horario que te den en el espacio, eh... cambia sobre todo eso, ahora me estoy dando cuenta un poco de... ahora que estoy poniendo en marcha dos cosas más, de que si yo tuviera un espacio propio podría avanzar a velocidad de rayo pero... verdaderamente hay una dependencia real hacia un espacio. Y es un poco el horario que impone el espacio, si por mí fuera estaría ahí todo el día.” (Ar-7: Alberto, 28, Actor)

“Ahora, con el contexto de esta escuela, pues tenemos espacios que pueden ser gratuitos, pero no es lo normal. Normalmente alquilas tus espacios y tiene un coste determinado que hay que aprovecharlo al cien por cien.” (Ar-30: Iván, 51, Actor)

“Yo por ejemplo, ahora vivo en una casa muy pequeña y por ejemplo, mi chico se tiene que ir a dar una vuelta si tengo que repasar algo en voz alta [...] O sea, que así también de heavy es a veces, que tienes que echar a alguien de casa. Porque tampoco tengo un espacio. [...] Lo que te decía antes de las compañías independientes... había un local [...] Pues tú ibas al local y en el local ensayabas, probabas... tu local para ejercer tu oficio. Ahora que estás en tu casa, y en los sitios... o en un plató de televisión o en un teatro de tal” (Az-22: Irene, 58, Actriz)

Como vemos, contar con un espacio propio ayuda mucho a la hora de alcanzar el nivel de autosuficiencia necesario para desarrollar una dinámica de artesanía teatral. En caso contrario, las compañías se ven obligadas a alquilar locales que suelen costar alrededor de 10 euros la hora y se incrementan inevitablemente los costes de producción. La siguiente actriz comenta esta situación:

“Es que sin esto, entonces ya apaga y vámonos. [...] Porque... a las compañías como a la nuestra les pasa que ¿dónde ensayan? es que no hay sitios para ensayar. [...] De pago sí... te cuesta diez euros la hora... entonces hay momentos que tú necesitas llevar algún elemento. No puedes estar cargado todo el día con las cosas que necesitas. [...] Entonces, nosotros esto de momento... no lo vamos a dejar.” (Az-25: Sonia, 53, Actriz y gestora)

En las observaciones realizadas con el Teatro de la Resistencia también he podido observar que disponer de recursos materiales, técnicos y de espacio ha sido fundamental para su desarrollo. La compañía cuenta con una nave industrial en propiedad en la que almacena todo el material y desarrolla los procesos de ensayos. Además de elementos específicos para cada espectáculo,

la compañía también cuenta con equipos de sonido e iluminación que les permiten desarrollar funciones prácticamente en cualquier espacio con independencia de los recursos existentes en el lugar en el que se va a representar.

3. INICIOS DE UN PROYECTO TEATRAL

3.1 La figura del emprendedor cultural en el teatro

Hasta ahora he introducido la manera en la que la **figura del emprendedor cultural** se ha extendido como eje de las Industrias Culturales y Creativas (Ellmeier, 2003; Oakley, 2014; Rowan, 2010; Scott, 2012); pero aquí quiero profundizar en los casos concretos en los que la he visto desplegarse en el sector teatral. El trabajo de Eikhof y Haunschild (2006; 2009) en los teatros de repertorio alemanes será mi principal referente a la hora de observar los casos del panorama madrileño. Del mismo modo que en el resto de sectores de las Industrias Culturales y Creativas, el contexto de volatilidad empresarial y flexibilidad laboral que impera en el sector teatral ha generado el campo de cultivo perfecto para potenciar dinámicas de emprendimiento y auto-empleo en los y las profesionales en búsqueda de trabajo:

“Their constant calculation of investments and returns for all of their work relationships and their allocation of resources as time, energy and artistic creativity justify interpreting actors as self-employed employees or entrepreneurs of themselves, respectively.” (Eikhof and Haunschild, 2006: 238)

Emprender en cultura **no es una dinámica nueva**, se ha ido produciendo siempre que un grupo de personas se veía sin acceso al trabajo que querían desarrollar y se planteaban generarlo ellos mismos. Una de las actrices entrevistadas comenta sobre este elemento al hablar de su experiencia en los años ochenta:

“Estuve dos años prácticamente sin parar. Pero de pronto cuando se crea ese parón, que no sabes por qué y cómo... de pronto un día no hay. Y no hay, un mes, dos meses, tres meses... y no... o sea, aquí esto se coge por los cuernos como sea, pero hay que generar el trabajo. Lo que ahora está tan de moda [...] El emprendimiento... pues eso fue lo que hicimos nosotros cuando muy poca gente lo hacía [...] si no nos llaman, pues vamos a llamar nosotros... y entonces, íbamos a ofrecer nuestro trabajo a discotecas, a todo tipo de sitios... o la misma calle.” (Az-24: Laura, 56, Actriz y gestora)

Es evidente que el mundo del arte está intrínsecamente vinculado a la mercantilización de productos artísticos y culturales y esto no implica necesariamente una erosión de su autenticidad o calidad (Morris, 2013). Sin embargo, es importante analizar la negociación que se produce entre los intereses artísticos y las necesidades económicas en el “enterprising self”, en términos de Du Gay (1997). Eikhof y Haunschild (2006) utilizan el término de “**bohemian entrepreneur**” para sintetizar esta negociación:

“We will use the term ‘bohemian entrepreneur’ to describe this amalgamation of theatre actors’ lifestyle with entrepreneurial practices of risk taking, allocation of individual creative resources and selfmarketing.” (Eikhof and Haunschild, 2006: 235)

Y continúan:

“Economic actions – such as marketing one’s labour power or moving cities for a job – are carried out within typically bohemian practices – such as partaking in public events connected to art or living a nomad life – and can thus be camouflaged as part of the lifestyle of a bohemian entrepreneur rather than being a cold-blooded businessman.” (Eikhof and Haunschild, 2006: 239)

El trabajo de Michael Scott (2012) también resulta muy esclarecedor sobre el proceso de entrada de artistas y creadores en las Industrias Culturales y Creativas, definiendo a los emprendedores culturales como:

“Cultural entrepreneurs are a social group comprising mostly young people whose primary life goal is to build an artistic career. Their common characteristic is that they make cultural products while undertaking other paid work, within and outside the cultural sector, for they have yet to secure an income from their artistic production.” (Scott, 2012: 238)

Scott (2013) sitúa en la juventud uno de los rasgos centrales de emprendedores culturales y define su actividad como una transformación entre formas de capital cultural, simbólico y social a un capital económico, en términos de Bourdieu (2011). Como vemos, parte de que los emprendedores culturales no cuentan con un capital económico inicial o una fuente de ingresos que no provenga de otros sectores, como también hace Ellmeier (2003). El discurso de Iván Arpa de AISGE arroja luz sobre la idea de emprendedores culturales principalmente jóvenes:

“Hay gente que está un poco más avispada, o que tiene un poco más así... sobre todo la gente que es un poco más joven. La gente que es un poco más joven y que aparte de formarse en esto, entender cómo está la situación... entender a partir de talleres formativos que les han contado que no todo es glamour, que no todo son alfombras rojas, hoteles de lujo, cenas, galas, premios... que les han contado que cuando no te llamen te tienes que auto emplear, que hay cursos de autoempleo para actores... nosotros hacemos varios. Que quieras que no, da herramientas y da otra visión para que la gente, sobre todo la gente joven, sepa la que se les viene encima y que si quieren formase en cosas... desarrollar... en cosas que están más o menos ligadas a ser actor, pues puedan hacerlo también.” (I-10: Iván Arpa, AISGE)

Sin embargo, siguiendo el análisis de Morris (2013), voy a argumentar que esta definición que, aunque exacta, focaliza el peso del emprendimiento en personas jóvenes y esto puede limitar demasiado el alcance de este tipo de dinámicas que, hoy en día, se extienden por todo el espectro de edad y se producen también en artistas consagrados en el sector. En el caso del teatro, he podido observar múltiples ejemplos de actores que consideran el emprender proyectos su forma de vida, con independencia de su edad o la seguridad laboral con la que cuentan:

“Yo creo que el teatro todo el rato es eso, un yo ahora qué me invento, yo ahora qué me invento. Terminaste ahora y ahora qué me invento. Al menos en mi caso y en el de nuestro caso ha sido así. Bueno ya, terminó esta obra, qué hacemos para el año que viene. O qué... siempre estar inventado algo que te permite poder sobrevivir.” (Ar-21: Sergio, 50, Actor y gestor)

Hay que **distinguir entre los y las profesionales del teatro que trabajan en los proyectos que generan otros y los casos en los que crean su propio trabajo**. Exceptuando los casos en los que actores o actrices llegan a alcanzar la posición de “estrellas”, en términos de King (1985) o Featherstone (2010), las personas que no están dispuestas o no han sido capaces de generar su propio trabajo en el sector lo tienden a acabar abandonando o se ven obligadas a compaginarlo con el trabajo en otros sectores, como iremos viendo más adelante. La siguiente cita expande sobre esta idea:

“Yo te diría que hay dos mundos claros, uno es el actor dependiente, que depende de una serie de castings de publicidad... de tv... Y luego está el actor independiente, que es el actor creador, el que crea sus propios espectáculos... entonces de repente en este lugar, creo que todo es mucho más fácil y a la vez mucho más complejo. [...] En mi caso es un proyecto unipersonal que es mío y que yo tenía la necesidad de contar algo solo en escena. Entonces, para ello tuve que crear mi propia compañía.” (Ar-7: Alberto, 28, Actor)

Las dinámicas de artesanía teatral muchas veces se llevan a cabo por actores y actrices que aprenden a realizar otro tipo de trabajos dentro de proceso de producción teatral o directores/as y dramaturgos/as que también actúan. A continuación vemos un ejemplo de esta dinámica:

“En general, siempre que no he tenido trabajo lo he generado yo, porque como me gusta escribir, escribo poesía y me gusta mucho la narrativa también y ahora estoy metido con la dramaturgia y la dirección ha sido algo que siempre... siempre me ha gustado. Yo tengo un poco, que no sé... me gustan demasiadas cosas y no me sé decidir, pero bueno, sí soy actor y me gusta dirigir también.” (Ar-8: Alejandro, 27, Actor y gestor)

Aunque este tipo de dinámicas se han producido siempre en la historia del teatro, los períodos de crisis o de reducción en los presupuestos públicos a modo de resistencia, como es el caso en la actualidad, las han potenciado. Esto nos lleva a la idea del “**emprendimiento forzado**” que analiza Oakley (2014: 148), y que hace referencia a los casos en los que trabajadoras y trabajadores que nunca habían pensado en iniciar proyectos implementando dinámicas de emprendimiento se ven obligados a hacerlo por el contexto en el que se encuentran. A continuación incluyo una serie de ejemplos en los que se observa la necesidad de generar trabajo ante la falta del mismo:

“Cuando acabé la escuela empecé a buscar curro de actor y pues eso estuve mucho tiempo sin currar. Pero ahí se vino el maravilloso mundo de la dirección. O sea, tuve bajones de... como, como actor tuve mucho bajón porque no actuaba, no actuaba, entonces empecé a crear yo mis movidas. Necesitaba yo de alguna manera hacer cosas.” (Ar-6: Mario, 28, Actor y gestor)

“Luego está el factor, la realidad de la situación económica, situación de la profesión que te obliga a... bueno, no puedes estar esperando [...] al final yo no puedo estar dependiendo.” (Ar-8: Alejandro, 27, Actor y gestor)

“En ese momento en el que no hay nada, tenemos que estar uniéndonos a compañeros para hacer cosas, preparando algún proyecto, aunque sea con el circuito... aunque sea para una pieza breve, un microteatro... algo que nos haga estar en movimiento para que no... para que esa pasión de alguna manera no se pudra.” (Ar-10: Álvaro, 33, Actor)

“Trabajar buscando trabajo y generando trabajo. y yo, cuando he tenido momentos de no tener trabajo, pues es un momento que escribía monólogos stand up y trabajaba haciéndolos en bares...

[...] o de ahora te llamo y es que mira, tenemos un evento y queremos que nos hagas un cabaret y te montas un cabaret y te lo ensayas y no sé qué... [...] porque al final es lo que estoy haciendo, inventándome trabajos donde no los hay.” (Az-12: Martina, 37, Actriz y gestora)

El problema de todos estos modelos de emprendimiento es que pueden llevar a relaciones de autoexplotación con altos niveles de intensificación laboral, como observa Iván Arpa desde al área asistencial de AISGE:

“Se auto-emplean mucho... pero el problema es el mismo, eh... sí, tengo esa sensibilidad, además se me da bien escribir, pues voy a escribir algo para yo representarlo. El problema es la calidad del empleo que te garantiza después, porque tampoco lo hay. [...] Que es un trabajo, que es guay, o sea... hay cosas súper buenas, hay cosas que... que están muy bien, generalmente los actores están fantásticos, muy currados, pero ¿qué ocurre? Que eso no es un... no es algo que te vaya a dar un sustento.” (I-10: Iván Arpa, AISGE)

Ahora bien, aunque el contexto te empuje a emprender, como ocurre en períodos de crisis, hay muchos actores y actrices que optan por generar sus propios proyectos a través de dinámicas de emprendimiento basándose en otras motivaciones personales, como comenta la siguiente actriz:

“En 2013 fue un año que aquí había muy poco trabajo, entonces nos inventamos [...] dijimos, vamos a crear algo que hacía muchos años que quería tener, un local propio. Porque además hemos visto que si tenías un local tienes la posibilidad de que alguien venga, entonces cogimos un local muy muy chiquitito que hay en opera” (Az-11: Carla, 42, Actriz y gestora)

Hay toda una serie de motivaciones personales que no son de carácter económico, como es la búsqueda de autonomía o el activismo político, a la hora de involucrarse en un proyecto artístico (Banks, 2007). Más adelante profundizaré en estos elementos.

3.2 Estrategias y dinámica de grupos

Existen muchas formas de iniciar un proyecto teatral. Depende de múltiples factores como es el acceso a financiación, la articulación de un grupo o la existencia de un grupo pre-existente, el tipo de creación que se quiera hacer – más jerárquica o colectiva – o la motivación que lleva a los y las profesionales a coordinarse. En la siguiente cita vemos un ejemplo de cómo se ve reflejado esto en los discursos analizados:

“Lo primero que depende es de dónde nace. De dónde nace la idea. Nace... o sea, es un texto ya creado, vamos a adaptar un texto, vamos a hacer un texto desde improvisaciones... ¿con quién vamos a hacer esto? ¿Con qué grupo de personas? ¿Qué energía trae cada persona? ¿Qué implicación? ¿Qué compromiso? Eh... y luego ya es, ir trabajando” (Ar-18: Cristian, 36, Actor)

Analizando todas las entrevistas, he podido detectar **tres estrategias prototípicas** que han llevado a la creación de compañías y montajes teatrales: la empresa productora, el colectivo emprendedor que se va reduciendo y consolidando y el núcleo reducido de profesionales que se coordinan. Sólo las últimas dos se ajustarían completamente al modelo de artesanía teatral que he ido comentando.

La **primera** se corresponde con las **empresas especializadas en la producción** teatral que suelen ser de grandes dimensiones. A continuación se observan las dinámicas desarrolladas en este tipo de plataformas:

“Son productoras, es decir, [...] se plantea un espectáculo, desarrolla un perfil del elenco [...] normalmente es la producción de esa compañía la que empieza a diseñar el perfil de esos personajes y entonces se ponen en contacto contigo si más o menos... saben que les puedes dar ese modelo.” (Ar-29: Jorge, 55, Actor y gestor)

“Todos somos contratados. Entonces es una productora o un director que dice, queremos hacer esto y... se presenta a la gente y el director o la productora o los dos juntos eligen [...] lo normal ahora mismo pues eso, yo voy de suelta y... y esperar. [...] producción y dirección eligen, y hacen este montaje o este proyecto... eh... los roles ya están dados, porque quién es el prota y quién es tal, lo hace fulanito y menganita y el resto vamos a hacer un casting y vamos a probar.” (Az-22: Irene, 58, Actriz)

“Las productoras sirven... sirven al dinero. Y a lo que vende, y a lo que tal... entonces los criterios artísticos se ven menguados al completo a la hora de conformar un reparto de lo que sea.” (Ar-8: Alejandro, 27, Actor y gestor)

Como vemos, se trata de empresas que deciden abordar un montaje teatral y, a través de perfiles conocidos o castings, contratan a las personas necesarias para llevarlo a cabo. En este tipo de plataformas la rentabilidad económica es imprescindible puesto que se necesitan beneficios para poder continuar produciendo. El rol de los actores y las actrices suele ser pasivo y la dirección del proyecto puede ser llevada a cabo por un miembro de la productora o también puede externalizarse mediante una contratación externa. No voy a profundizar en los rasgos de esta primera estrategia pero para más información sobre su funcionamiento se puede consultar el manual sobre producción teatral de Jesús Cimarro (2009).

La **segunda estrategia**, que ya se ajustaría al modelo de artesanía teatral, se inicia con un colectivo numeroso de personas, ya sea a través de una escuela o un curso de teatro o por un grupo unido por vínculos de amistad previos al proyecto. Podríamos comparar la conformación de estos colectivos a los objetivos humanos estratégicos de cohesión de grupo en movimientos sociales que analiza Jasper (2012). Suelen ser grupos vinculados por un proyecto común que con el paso del tiempo se van reduciendo hasta conformarse en un núcleo reducido de profesionales comprometidos con la plataforma, como se describe en las siguientes citas:

“Originalmente fue un proyecto de la gente de mi promoción de la escuela de arte dramático [...] estaba formada por un montón de gente, un montón. [...] De ese grupo inicial... fueron quedando cada vez menos, como pasa siempre también [...] al cabo de los años, cinco personas, cuatro de [nombre de compañía] y yo, que habíamos sido compañeros de profesión, o sea de clase... todos con, ya sus carreteras iniciadas y que habían tirado cada una por... nos volvimos a juntar, y digamos que aunamos inquietudes artísticas que teníamos y ahí nació la segunda [nombre de compañía] [...] con esos cinco socios iniciales eh... uno se... esto sí que es bastante, esto sí que es muy sintomático o aleccionador del recorrido de muchos proyectos artísticos de compañías. Uno... se desembarcó porque su vida y su carrera tiró por otro lado que no tenía absolutamente nada que ver con el teatro. Quedamos cuatro y de esos cuatro otro compañero dijo: ‘bueno yo ya no quiero ser socio, ya no quiero tener responsabilidad corporativa digamos u organizativa. Podéis seguir contando conmigo como actor’. Y fue lo que hicimos porque también era muy... a parte de nosotros, para los espectáculos contratábamos con gente de fuera. Y éramos tres, y esos tres... ahí

ya sí que se generó como una escisión que tenía que ver con maneras muy diferentes de ver el proyecto. [...] Resultaron incompatibles y no había manera de que convergieran. [...] Y al final... nos fuimos por diferentes caminos. Pero... nosotros nos quedamos con la marca. Con la empresa y con la compañía [...] Generalmente, estos proyectos se configuran con más de dos personas y acaban en dos... en un núcleo muy fuerte, muy unido, con mucha complicidad, muy intenso... o sea que tiene que... y es difícil hacerlos crecer.” (Ar-19: Diego, 46, Actor y gestor)

“Varios compañeros de clase, del torneo de la impro, pues a alguno se le ocurrió, tenían ganas de montar algo con estos que eran compañeros de clase y fue ‘queremos montar algo propio’ pues, estuvieron ensayando, preparando algo, entonces se dieron cuenta de que hacía falta más gente. Hicieron ronda de mensajes y de contactos y me llamaron ‘oye, mira hemos montado esta historia, ¿quieres unirte?’ [...] primero muy festivo, muy informal ¿no? Entonces claro, cuando ya llegó un momento que dijimos... los que éramos más comprometidos dijimos ‘si queremos hacer esto, hay que quedar todas las horas a entrenar, a ensayar.” (Ar-17: Adrián, 42, Actor y gestor)

“Un grupo de veintitantas personas se cargaron al profesor y se dedicaron a trabajar por sí solos. En seis meses ese grupo de veintitantas personas se quedaron en seis y después entré. Entonces ya éramos siete y empezamos a entrar en una especie de proceso autodidacta que lo que hacíamos era trabajar con gente muy importante.” (Ar-29: Jorge, 55, Actor y gestor)

Como vemos, sobre todo en los inicios de una carrera profesional los proyectos se realizan con grupos de pares o compañeros de promoción en centros educativos. En cualquier caso, los **vínculos personales de amistad son los cimientos** de muchos de estos colectivos en sus inicios:

“Cuando empiezas que eres más joven también te lo puedes gestionar con tus amigos diciendo, tenemos un sueño, vamos a empezar, vamos a hacer... y es más fácil encontrar ratos libres.” (Az-14: Alba, 40, Actriz y gestora)

“Creo que es algo bastante habitual, por otro lado, que así suceda... eh... bueno, digamos que los principios profesionales están teñidos también de un rollo como muy amiguístico ¿sabes? No lo hace ni más ni menos profesional es un apunte que te doy [...] Estamos en la misma mierda, nos gusta. Vamos a unir fuerzas y vamos allá por tener una primera... por probar, porque estás en unos años además que no tienes esa espada de Damocles ahí de... hostia, es la última carta que me puedo... ir probando.” (Ar-20: Marcos, 40, Actor y gestor)

Sin embargo, a medida que la plataforma se va estabilizando y formalizando la complejidad y el compromiso con el proyecto aumentan y las relaciones sociales laborales se dotan de más **obligaciones inter-personales**. Es interesante comparar una vez más con la investigación en movimientos sociales, como hace Somers (2005: 16–17) al analizar el sindicato polaco “*Solidarność*”. Para Somers, en una entidad relacional, como es el sindicato, se deben desplegar “mechanisms of social belonging” para que pueda funcionar, un proceso que implica establecer obligaciones inter-personales entre los miembros que conforman el organismo a través de reglas tácitas internas, responsabilidades compartidas y derechos basados en la confianza recíproca. En una compañía basada en la artesanía teatral se genera una dinámica parecida. Los riesgos a los que se ven expuestas las personas que participan y la responsabilidad y grado de exigencia que asumen son mayores a medida que se vuelven más estables por lo que no basta con los vínculos de amistad para mantener el proyecto y el grupo suele reducirse a un núcleo dispuesto a asumir los mecanismos de pertenencia:

“El problema es cuando ya has creado ese trabajo, ya está ahí el resultado de todo ese proceso y hay que subirlo a un escenario [...] ahí es donde de repente tocas con la parte más empresarial de

esta profesión. Que es la distribución, la difusión del... es comprar y vender.” (Az-14: Alba, 40, Actriz y gestora)

“Hay una parte de lo artístico, las preguntas que tú te haces, lo que quieres investigar. Y hay otra que es... bueno lo económico, que necesitas pagar unas altas, tener una escenografía... cosas que conviertan tu idea romántica en trabajo.” (Ar-10: Álvaro, 33, Actor)

“Sobre todo una relación profesional. A veces tener una relación de colegao puede ser contraproducente. Para mí lo ideal es ser amigos y es mejor tener una amistad bonita y sincera que... que... ser colega y jejeje... eso no. Porque al final la confianza da asco.” (Ar-18: Cristian, 36, Actor)

En última instancia, el colectivo amplio que emprende un proyecto y se va estabilizando suele acabar desembocando en la **tercera estrategia**, la conformación de una compañía por parte de un núcleo reducido de profesionales con un objetivo concreto. La diferencia es que la segunda estrategia implica un proceso de depuración de las personas implicadas en el proyecto mientras que las compañías que comienzan directamente con la tercera estrategia tienden a definir un proyecto artístico claro desde el principio y su estructura se mantiene relativamente estable, no se va modificando. A continuación vemos tres ejemplos en los que se aplica este tipo de planteamiento:

“En ese proceso de plena formación yo conocí a [nombre] en la escuela de arte dramático, o sea en la RESAD, eh... conectamos bien, o sea... él se dedicaba a máscaras, movimiento de máscaras, que en este país muy poca gente se dedica a eso [...] Y yo, como toda mi formación era gestual, pues ahí compaginamos bien. [...] Entonces montamos una compañía. Empezamos a trabajar juntos y montamos una compañía para hacer nuestros proyectos.” (Az-25: Sonia, 53, Actriz y gestora)

“Encontré a una compañera de viaje con la que decidí fundar [nombre de la compañía] la compañía que hasta hoy nos ha tenido... en activo. Nos ha tenido ocupados. [...] La fundamos en 2009 y a partir de ahí pues... ha sido no solamente experiencia laboral sino experiencia vital [...] Siempre [nombre] y yo, hemos sido quienes... quien ha juntado, ha iniciado y ha puesto más carne en el asador. Porque era nuestro proyecto [...] yo lo he sentido así, ha sido siempre muy personal.” (Ar-20: Marcos, 40, Actor y gestor)

“Es más difícil que tu socio te traicione, te falle. Yo recuerdo, que la primera producción importante que hicimos así, de riesgo económico, que... que en ese momento mi compañero no tenía dinero pero yo tenía unos ahorrillos. Y fue como... bueno pues ya está, vuelco los ahorrillos, pongo mi coche, lo puse todo. Podría haber salido mal, podía haber habido un desacuerdo, un desajuste, un lo que fuera... y bueno pues, hubiera perdido mis ahorrillos, mi coche. Que yo en ese momento era... era muy, muy, muy precaria. En mi vida, no estaba en mi ciudad, o sea, arriesgaba mucho con aquello, el valor de lo que entregaba era enorme para mí, para ese momento existencial. Pero no lo padecí mucho porque sabía que lo ponía a disposición de mi compañero, de mi equipo y tenía un vínculo mayor que el de un socio al que... y eso me tranquilizó.” (Az-14: Alba, 40, Actriz y gestora)

En la primera cita, el nexo de unión que existe entre las dos personas que forman la compañía es la especificidad del campo en el que quieren trabajar. Al no haber tantos profesionales especializados en teatro gestual y en trabajo de máscaras, el poder colaborar para perseguir ese objetivo común es motivo suficiente como para conformar la plataforma. En la segunda y la tercera cita, el nexo de unión se centra en el vínculo personal entre los dos profesionales que comparten no sólo aspectos de su vida laboral sino también de su vida personal. El vínculo

personal generado hace que haya un mayor compromiso con el proyecto y que se puedan plantear estrategias de producción más arriesgadas.

Otro rasgo que caracteriza la configuración inicial de los proyectos, independientemente de la estrategia que se adopte, **la iniciativa suele partir de una persona o un núcleo muy reducido de personas**. Incluso en los colectivos amplios como los que describía al hablar de la segunda estrategia, la idea inicial parte siempre de una sola persona o un grupo muy reducido al que se adhiere el resto. De este modo se genera una dinámica relacional de reciprocidad entre la figura de “líder” y “miembro” del grupo, como la que analizan Ferris et al. (2009: 1380), basada en dimensiones de mutuo apoyo, confianza, afecto y respeto, lealtad y contribución al proyecto. Podemos ligar esta tendencia a la extensión de la figura del emprendedor cultural que ya he comentado (Gill, 2014; Oakley, 2014; Rowan, 2010; Scott, 2012). Vemos cómo se describe esto en las siguientes citas:

“Para generar obras pongo dinero yo o la gente con la que curro. O sea, no tengo una productora. [...] Era: yo tengo este texto, yo tengo esta obra, tengo este texto que escribo que me apetece escribir, tengo esta idea y se la comunico a actrices en ese momento, porque eran un grupo de mujeres que eran gente que acababa de salir de la escuela. Era como gente que le apetece empezar a hacer cosas, entonces lo propuse.” (Ar-6: Mario, 28, Actor y gestor)

“De repente ves que tienes *feeling* con un grupo de gente, pero siempre hay una persona que es la que dice... Y es un poco necesario también. Es verdad que esta el peligro de que todo recaiga sobre esa persona. Pero normalmente sí. [...] pues es tu idea, es tu responsabilidad y eres tú la que tienes que... contagiar a todo el mundo de tu obsesión y convencerles de que tu idea tiene sentido y merece la pena que ellos inviertan ahí su tiempo. Y normalmente sí, yo creo que yo trabajo mucho con creatividad colectiva pero eso no quita que tenga que haber un líder del barco.” (Az-3: Paula, 25, Actriz)

“Normalmente lo que suele suceder es que tienes una ayuda para la producción, tienes más o menos un engranaje montado que a lo mejor son una, dos o tres personas y pues, puede que necesites a gente de fuera y llamas a quien necesites.” (Ar-29: Jorge, 55, Actor y gestor)

En algunos casos también pueden ser grupos de actores que busquen a una persona que pueda realizar una dramaturgia o una dirección, pero son casos que se dan con mucha menos frecuencia:

“Conocí a [Nombre] en el 2003, ese mismo año que quería... necesitaban a un director para dirigir una obra de teatro, para un infantil. Ahí nos conocimos y después, cuando terminó, amor total, esa es la historia personal.” (Ar-21: Sergio, 50, Actor y gestor)

Generalmente se trata de **un director/a o un dramaturgo/a que busca a un elenco** para llevar a cabo su proyecto:

“Yo creo que las ideas se inician desde la dirección. Alguna vez se ha visto de actores que buscan a dramaturgos para que les escriba una obra, pero yo eso no lo he vivido nunca. Yo he vivido más de un director que te llama porque tiene una idea o yo te llamo porque quiero llevar a cabo tal... una historia que me mola. [...] sobre ideas o sobre una escaleta generas unos actores y un taller de experimentación de texto.” (Az-15: Julia, 46, Actriz y gestora)

“En general hay una idea que suele ser del director y/o del productor, uno se junta con otro, ‘tenemos este texto’ o a alguien le encargan de escribir algo. Hacen una versión, la escribe, se la presenta a un productor.” (Az-5: Sara, 35, Actriz)

“Tú a veces escribes pensando en alguien porque sabes que vas a contar con esa persona y estas escribiendo el papel [...] entonces, yo lo que he hecho ha sido dar una forma a una idea muy concreta y elegir a la persona que yo pensaba que debía ser. Tanto, que me cuesta pensar en una suplencia, en una sustitución del personajes. No lo concibo, porque estoy escribiendo para.” (Ar-8: Alejandro, 27, Actor y gestor)

La última cita también permite observar que, en los casos en los que la persona que inicia el proyecto coincide con el rol de dramaturgo, es muy común que el texto se escriba desde el principio con **determinado actor o actriz**, conocido por la persona promotora, en mente para el trabajo.

3.3 Motivaciones que llevan a escoger una obra

Independientemente de si se trata de un colectivo grande o un núcleo reducido de personas, los motivos que llevan a la configuración de los equipos de trabajo suelen ser los mismos: la voluntad de trabajar con una metodología particular o sobre un tema, una idea o un texto concreto; la existencia de una ayuda externa a la producción, los encargos de instituciones públicas o entidades privadas, la necesidad de emprender como respuesta ante la falta de trabajo y, por último, el aprovechamiento de una oportunidad o el contexto adecuado para determinado tipo de producción.

En la mayor parte de colectivos, lo que más se destaca a la hora de hablar de su motivación para unirse y trabajar en equipo es la voluntad por trabajar un aspecto concreto del arte teatral. En una de las citas anteriores se observaba cómo el uso de máscaras representaba la motivación principal para formar el equipo y, a continuación, ampliaré esta noción a través de discursos en los que la motivación viene de la voluntad de **desarrollar una idea, un planteamiento artístico**:

“Mi experiencia ha sido: mira, nos apetece hablar de esto. Y al principio era, vale, pues... tuvimos una serie de gente, en la que... una serie de gente que nos acompañó hasta un momento [...] entonces funcionábamos más que por... elencos, por... tratar de detectar, eh... lugares de conflicto o de interés en la sociedad contemporánea ¿sabes? Ya una vez que detectáramos esos puntos, incidir en ellos y usar el material del que dispusiéramos, tanto a nivel humano como a nivel material.” (Ar-20: Marcos, 40, Actor y gestor)

“Suele funcionar por ideas, por el que tenga una idea, una propuesta o un proyecto. Eh... y así surgen las compañías. Yo, en mi experiencia es esa. Es que a un grupo de gente se junta con un ideario común, con una idea, y empuja a todos para crear esa idea, crear un espectáculo con esa idea. La idea suele partir de una persona, como mucho dos o tres, en un bar tomándote unas cañas... [...] y a partir de ahí, de esa propuesta inicial buscas a la gente, te reúnes del equipo que esté interesado... que quiera trabajar [...] no solamente tienes que plantear la idea, tienes también las circunstancias económicas de todo el asunto ¿no? [...] Entonces se crea un espectáculo escénico y luego se dedica uno a las labores de producción y distribución y luego se le pone un nombre a la compañía y si ese espectáculo tiene recorrido, fenomenal. Y si no tiene recorrido y la gente que ha formado ese núcleo le interesa seguir trabajando en esa misma línea o en otra línea se abren procesos de volcar ideas [...] Esa es la forma de las compañías, las compañías en las que he estado se han formado por proyectos. No es, venga formamos la compañía y luego pensamos en lo que hacemos, no. Primero ha sido el proyecto y luego ha sido la compañía.” (Ar-30: Iván, 51, Actor)

Como vemos, las ideas que se quieren trabajar se suelen articular en un **primer montaje teatral** que sirve como factor de cohesión inicial y articulación del grupo, además de los vínculos personales. Una vez establecido, el grupo puede mantenerse o no en el tiempo:

“Ese ‘Sueño de una noche de verano’ quedó bien. Quedó tan bien que se vendieron bolos, en Almagro, en tal... y se constituyó [nombre de compañía]. O sea, se articuló un proyecto en torno a ese montaje, en torno al éxito de ese montaje... y a la repercusión que tuvo en el mercado se constituyó [nombre de compañía] como compañía, como empresa.” (Ar-19: Diego, 46, Actor y gestor)

“Yo daba clases de teatro, entonces dentro de las clases de teatro siempre montábamos obras. Que salían de cosas que yo escribía [...] Entonces, yo me acuerdo del cabaret y entonces ya lo monté con gente que sí que se dedicaba a... con actores profesionales... y, entonces estuvimos en el Alfíl [...] Y entonces a la vez, pues claro, es esto del ímpetu, monté en un año como cuatro obras de teatro de adultos, tres infantiles.” (Az-15: Julia, 46, Actriz y gestora)

Ya he introducido este aspecto al hablar de las formas de remuneración simbólica, sin embargo, es importante remarcar que cuando las personas que conforman la compañía están muy motivadas por la idea o texto que se va a trabajar, muchas veces se desarrolla el **proyecto sin contar con fuentes de financiación** iniciales:

“Nosotros veíamos que compartíamos una forma de vida, un sentido del humor, entonces, a raíz de una anécdota, que en este caso fue... una cabra que tiraban en un campanario en Polvorosa [...] empezamos a pensar cosas. [...] Nos empezamos a hacer preguntas, que es la mayor semilla que puede haber para una creación teatral... una pregunta ante la que tú no tengas respuesta. Empezamos en una sala de ensayos a improvisar y se fue formando una obra y a raíz de eso buscamos financiación... Es decir, algo que le diese profesionalidad al asunto.” (Ar-10: Álvaro, 33, Actor)

“Hay veces que cae en tus manos un texto que te encanta y entonces buscas cómo hacerlo... y ahí buscas financiación y tal... o, todo esto que hemos hecho todos... de... venga, lo hacemos de gratis y luego ya vamos recuperando” (Az-12: Martina, 37, Actriz y gestora)

“Es importante tener cosas que contar, sí. Y... y no, no considerar que son los demás los que te lo tienen que facilitar, ese lugar de... ‘estoy aquí esperando a que suene el teléfono’ es un error. El que de verdad tiene cosas que contar, busca la fórmula, busca la fórmula para contarlas.” (Az-14: Alba, 40, Actriz y gestora)

Como vemos, en este tipo de proyectos la financiación y la rentabilidad del proyecto se busca una vez el montaje ya se ha producido y puede servir también para formalizar un colectivo que antes funcionaba con estructuras sin ánimo de lucro. Cuando se aplica esta dinámica, el riesgo y el grado de precariedad laboral suele ser mucho mayor que en otro tipo de estrategias, como las basadas en encargos u oportunidades del mercado. Los proyectos que funcionan por **encargos** se observan en los casos en los que ya hay una plataforma formada y con cierto prestigio, que pueda avalar el proyecto con su historial. Habitualmente, las instituciones que encargan espectáculos teatrales pueden ser entidades privadas, pero generalmente son instituciones como centros de producción teatral pública o ayuntamientos que quieran dinamizar eventos – como podría ser una Cabalgata de Reyes –; a continuación vemos algunos ejemplos:

“Otras veces son encargos, que te dicen: que mira, necesito que me montes esto [...] que el que

les paga, o el sponsor dice: pues quiero, me gustaría que montaras esto y yo te pago tanta parte de la producción.” (Az-12: Martina, 37, Actriz y gestora)

“Las ONGs durante un tiempo en este país han trabajado el teatro como una... algunas... como una herramienta para llegar a la gente y contarle ciertas cosas. [...] El primer encargo que nos ofreció lo del milenio... era una obra para hablar sobre los objetivos esos ¿no? [...] y nos dijeron, hagamos una obra así, que es el encargo, para tratar estos temas para adolescentes, y hay como treinta funciones o algo así para hacer en diferentes centros y tal, con la ONG [...] A nivel de trabajo, justamente lo que nos ha permitido sobrevivir es eso” (Az-11: Carla, 42, Actriz y gestora)

“Ellos tenían... pues porque el CDN les encargó el proyecto, o sea les... les dio la producción del proyecto, entonces... pues es muy sencillo, llegas y necesito esto, esto, esto, esto... esa es la situación ideal.” (Ar-29: Jorge, 55, Actor y gestor)

Los encargos son una de las formas de producción más garantistas que hay. Cubren desde el inicio los costes de producción y suelen incluir también el espacio para la exhibición del espectáculo dejando un margen de beneficios acordado previamente para la compañía. Sin embargo, también son mucho menos frecuentes que los demás mecanismos para iniciar proyectos. Un elemento más que puede llevar a motivar a un colectivo para generar un montaje teatral es aprovechar una **oportunidad de mercado**. Un ejemplo reciente de esta motivación se ha observado en los últimos años en torno a Miguel de Cervantes y la figura del Quijote. En 2005 fue el 400 aniversario de la publicación de la primera parte del Quijote, en 2015 de la segunda parte y en 2016 de la muerte de Cervantes. Estas fechas contribuyeron a la proliferación de montajes teatrales basados en adaptaciones de la obra cervantina, como también señala la siguiente actriz:

“Muchas veces también intentas buscar una necesidad, pues es el año Cervantes, pues venga... o... nosotros por ejemplo, la compañía que tengo en Mallorca como es teatro educativo... que sí que lo que, los montajes son todos dramaturgias propias, entonces el dramaturgo lo que hace es buscar... siempre son períodos de literatura. Pues el Siglo de Oro, entonces él escribe una obra en la que engloba un trocito del ‘Perro del Hortelano’, un trocito de no sé qué... y se busca las castañas” (Az-12: Martina, 37, Actriz y gestora)

Como vemos, aunque una idea o el texto no sea lo que inicialmente motive al colectivo, es considerar que puede haber una rentabilidad económica por el contexto en el que se encuentra es en muchos casos motivación suficiente para generar una obra teatral. No obstante, lo más frecuente es que se traten de combinar motivaciones artísticas con oportunidades del mercado, ya que no son categorías excluyentes.

4. RETRIBUCIÓN SIMBÓLICA

Para comenzar a analizar las retribuciones simbólicas, que son intrínsecas al trabajo artesano (Sennett, 2008), nos puede ayudar la idea del “**arte por el bien del arte**” que desarrolla Richard Caves (2002: 4). Es una propiedad del trabajo artístico que hace que generalmente los y las artistas generen más productos creativos de los que les proporcionan una remuneración pecuniaria. Además, también suelen recibir una menor retribución de la que su habilidad,

formación y técnica deberían generar en el mercado, como analiza Menger (1999: 554). Centrándonos en el teatro dramático, esta devoción por la idea del “arte por el bien del arte” es un rasgo central de lo que algunos autores como Eikhof y Haunschild (2006; 2007) han denominado el “estilo de vida bohemio”, una categoría que se va conformando en el siglo XIX pero que sigue generando una fuente esencial de motivación para artistas y otros trabajadores creativos, en oposición a la mercantilización del arte:

“Work in particular was not regarded as a means to earn one’s living but as a vehicle for self-fulfilment. Since most bohemians were artists, self-fulfilment in work was tantamount to artistic expression. [...] The overall work motivation was to integrate work and life into life as a work of art itself.” (Eikhof and Haunschild, 2006: 236)

La “psicodinámica del trabajo” de Christophe Dejours (2009) nos proporciona otro enfoque desde el cual arrojar luz sobre las motivaciones que llevan a artistas a trabajar que puede ser menos determinista que la del “arte por el arte”. Dejours analiza los posibles conflictos psicológicos que se producen por el desajuste entre la persona trabajadora y la organización laboral en la que se encuentra, sin embargo, no solo se centra en los conflictos y patologías sino también en el placer que se genera en las dinámicas laborales. El trabajo es definido por la coordinación y cooperación producida entre los sujetos implicados en las relaciones laborales y para reducir los desajustes en esta organización es imprescindible un alto nivel de confianza en el eje jerárquico y una elevada implicación de los sujetos en la gestión de las regulaciones laborales. Para ello, es necesaria una retribución, mayoritariamente simbólica en forma de reconocimiento, que motive la movilización y transforme el sufrimiento en el trabajo en placer. Dejours distingue tres elementos fundamentales para compensar el sufrimiento mental que genera el miedo o el aburrimiento en el trabajo: La satisfacción laboral que puede suponer el acceso a determinado estatus o el interés por las tareas desarrolladas, el grado de motivación del trabajador y la predisposición a generar contenidos significativos satisfactorios desde la estructura mental del trabajador. Asegurar estos tres elementos resulta clave en trabajos en los que los riesgos son muy elevados y, como iremos viendo, el ámbito del teatro no es una excepción. Siguiendo esta idea, parto de que el trabajo puede llegar a ser una vía a la autorrealización, y a lo largo de este apartado iré desglosando los diferentes aspectos que generan placer en el trabajo con independencia de las retribuciones económicas. Conviene distinguir en este punto entre la noción de motivación intrínseca y motivación extrínseca en relación al trabajo, para lo que incluyo el trabajo de Amabile (1993, 1997):

“Individuals are intrinsically motivated when they seek enjoyment, interest, satisfaction of curiosity, self-expression, or personal challenge in the work. Individuals are extrinsically motivated when they engage in the work in order to obtain some goal that is apart from the work itself.” (1993: 188)

Amabile argumenta que ambas formas de motivación pueden ser complementarias y, como vemos, no son exclusivas de sectores artísticos. Sin embargo, la importancia de las motivaciones intrínsecas en ámbitos en los que la creatividad tiene un peso central tiende a ser mayor (Amabile, 1997). Menger (1999) analiza esta forma dual de retribución en el trabajo artístico – intrínseca y extrínseca – introduciendo la idea del **“sueldo psíquico”**:

“Rewards in artistic jobs are of two sorts: Aside from monetary rewards, there are the so-called nonmonetary rewards or ‘psychic income’ flows, which have in fact

been regarded for a long time as an essential dimension of work.” (Menger, 1999: 554)

Este sueldo psíquico es compuesto por elementos simbólicos que se asocian a diferentes partes del proceso de producción teatral y con los que cuentan tanto las personas encargadas de armar todo un espectáculo como los actores y las actrices que se centran en sus tareas. Para comenzar, y antes de pasar a analizar los diferentes componentes que conforman esta retribución simbólica, es importante partir de que la **necesidad de actuar** está presente en muchos de los discursos analizados; vemos un ejemplo en la siguiente cita:

“No puedes vivir sin ello... o sea, realmente hay mono de actuación. Mono de subirme a un escenario, mono de estar en un proceso de ensayos [...] me encanta subirme al escenario y darlo todo, pero todo ese proceso de entrenamiento, de ensayos, de creación... es... es algo, estaría siempre así. [...] Los que somos vocacionales, a veces, tienes tantas ganas de subirme a un escenario, pues no te importa decir, ‘venga pues no cobro ensayos’ o ‘pues vamos a taquilla’, pero taquilla es 50% para la sala, si eres nueve de compañía... ¿qué? Nada. O sea, lo haces por amor al arte.” (Az-16: Claudia, 49, Actriz)

El hecho de **trabajar gratis** es un indicador clave a la hora de observar la implicación de actores y actrices en el trabajo y las diferentes formas de retribución que existen en el trabajo actoral. Como observa Remedios Zafra (2017) a través de la noción del “entusiasmo”, las personas que trabajan en sectores creativos se ven envueltas en este tipo de dinámicas continuamente en su carrera profesional:

“Sujetos envueltos en precariedad y travestidos de un entusiasmo fingido, usado para aumentar su productividad a cambio de pagos simbólicos o de esperanza de vida pospuesta. Un entusiasmo que encontraría sus máximas expresiones de júbilo forzado en trabajos culturales, creativos y cada vez más en el contexto académico.” (Zafra, 2017: 14)

Para Zafra, el entusiasmo alude a la exaltación que se deriva de la pasión intelectual y creadora por un tipo de actividad y, simultáneamente, a la apariencia de incremento productivo que va asociada al trabajo entusiasta. Ross (2000) también analiza el trabajo gratuito en el sector creativo observando que hay una tendencia al auto-sacrificio económico para satisfacer la voluntad de trabajar y cómo esto genera modelos de explotación laboral particulares de este tipo de sectores en los que acaba configurándose una fuerza de trabajo muy barata o incluso gratuita, como veremos más adelante. En el trabajo de Oakley también se describe el entusiasmo por el trabajo creativo y sus consecuencias:

“A distinctive, if not unique, feature of cultural labour markets is the degree of enthusiasm, even love that workers show for their job, which helps ensure that even casualised, insecure and often exploitative as these labour markets are, they are continually oversupplied with labour.” (Oakley, 2014: 150)

También conviene insistir en que hay muchas diferencias en función de la trayectoria de la persona con la que se habla y el tipo de trabajo cultural que se esté desempeñando. Para profesionales que están empezando en el sector sí resulta frecuente el **trabajo no remunerado**, sobre todo a través de prácticas en empresas (Daniel and Daniel, 2013; Shade and Jacobson, 2015). En una investigación desarrollada por Percival y Hesmondhalgh (2015) se analiza este elemento en el ámbito del cine y la televisión, sectores en los que las prácticas no remuneradas

son una de las principales formas de acceso al trabajo. A través de una encuesta a trabajadores del sector determinan que las prácticas de trabajo gratuito al principio de la carrera han experimentado un crecimiento continuado en los últimos años. En los sectores creativos, como se explora en las investigaciones citadas más arriba, y también en el caso del teatro, el trabajo gratuito se racionaliza con argumentos basados en adquirir experiencia práctica, engrosar el currículm o *videobook*, visibilizar el trabajo realizado y establecer contactos en el sector. En el discurso de actores y actrices jóvenes este rasgo se observa con mucha más frecuencia que en el de profesionales más mayores dado que así pueden obtener información sobre el trabajo en sí, visibilizar su posición en el mismo y acumular méritos profesionales (Menger, 1999: 561). En definitiva, la posibilidad de aprender y darse a conocer, la idea del trabajo vocacional y los altos niveles de competitividad inherentes a sectores atomizados como el teatral – siendo además una tendencia agudizada con la crisis – son los principales factores que llevan al trabajo gratuito. Observamos estos factores reflejados en los discursos de las entrevistas:

“Antes sí eh, antes sí. Tenía que adquirir experiencia de alguna manera, y de ello abusaban mucha... productoras, muchos colectivos, mucha gente que... claro, es un abuso de poder de... necesitas experiencia como una persona que acaba de salir de la escuela o lo que sea... pues curro no remunerado.” (Ar-6: Mario, 28, Actor y gestor)

[Hablando de trabajar gratis] “Entraría no, ya estoy destrísimo claro [risa] Sí porque... es que si no haces eso te pudres... por eso te digo que te tiene que gustar y tienes que tener vocación. Lo que pasa es que, bueno, creo que también desde el gremio... iba a decir cometemos el error, no sé si es el error o es que nos adaptamos a lo que hay... pero es verdad que estamos muy acostumbrados y decimos que sí con mucho placer a trabajar por amor al arte.” (Az-3: Paula, 25, Actriz)

“Si hay menos dinero van a ser menos los que trabajen, con lo cual hay que pegarse por el trabajo, con lo cual hay que hacer todo lo que no harías antes porque no hay dinero para que te cojan... entonces tienes unos dilemas morales de la hostia diciendo ¿hasta qué punto puedo trabajar de lo mío siguiendo mi ética profesional? y es difícil.” (Ar-8: Alejandro, 27, Actor y gestor)

Los discursos de actores y actrices jóvenes suelen contar también con el elemento de la “**necesidad de expresión**”. Se puede ligar este aspecto a la capacidad de expresarse que buscan los emprendedores culturales a los que investiga Oakely:

“My own research with cultural entrepreneurs suggests that there is a subset who, rather than resenting a form of work that requires so much selfsacrifice, justify their decisions, not through pleasure, nor the possibility of future success, but through the importance that they attach to cultural expression.” (Oakley, 2014: 152)

En su trabajo se observa que la necesidad de materializar una expresión cultural puede ser motivación suficiente como para asumir altos niveles de precariedad laboral y auto-sacrificio. A continuación incluyo algunas citas en las que se observa cómo este discurso se refleja en el ámbito del teatro:

“Yo hice 7 años de gimnasia rítmica y ballet [...] y cuando corté, cuando deje de bailar, también hubo algo ahí que se me quedo... me quedaba coja ¿no? Entonces siempre he necesitado un modo de expresión. Supongo que también la interpretación tiene que ver con esa necesidad.” (Az-5: Sara, 35, Actriz)

“Para no volverte loco. Sí, yo creo que si no te apasionas por algo es que estás muy reprimido. Y si estás muy reprimido es que das problemas y generas problemas, yo creo... creo que si no te

apasionas por algo es que tienes una represión muy grande de expresión.” (Ar-6: Mario, 28, Actor y gestor)

“Son las razones por las cuales ahora me pongo a crear. Porque, sobre todo hay algo muy banal en este sentido, que es que necesito hacer cosas. Y dices: ‘ya, pero ¿solo por eso?’ solo y no solo ¿sabes? Porque es, por esto y porque... porque... porque bueno, porque necesitas expresar una serie de cosas [...] algo que siempre me ha gustado, exponerme [...] me exhibo en el teatro, y me exhibo en la danza, soy un exhibicionista” (Ar-7: Alberto, 28, Actor)

La idea de que es muy importante para actores y actrices expresar una serie de emociones o mensajes y compartirlos con un público es muy habitual. Sin embargo, este tipo de discursos los he encontrado principalmente en actores y actrices jóvenes. **Para profesionales más mayores o consagrados** en el sector habitualmente esta necesidad ya se ha visto satisfecha a lo largo de su carrera por lo que no suele ser suficiente compensación como para trabajar en proyectos no remunerados. En este grupo es más común observar críticas ante el trabajo gratuito en el sector, considerado incluso una falta de respeto a sí mismos y a la profesión. En el análisis de Walter Actis (2016) en España se ve reflejado un fuerte debate en torno a la participación en **proyectos creativos sin recursos** y la explotación laboral. La mayoría de artistas son conscientes de que es una dinámica peligrosa al poder acabar siendo cómplices del deterioro de sus propias condiciones de empleo. Igual que en la investigación de Percival y Hesmondhalgh (2015), la mayor parte de actores y actrices entrevistados argumentan que pedir a alguien que trabaje gratis no es ético y acaba perjudicando a la profesión en su conjunto:

“Estamos haciendo flaco favor, al teatro en general a la industria y a todo este sector. Porque cada vez, bueno, pues si lo hacen gratis... [...] Porque dicen: ‘bah, como son actores... van a querer... van a hacerlo igual, qué más te da’ [...] ese es el problema, que tragamos en general en la industria. Y no deberíamos, nos deberíamos de plantar, y pedir mínimos. Y si no se hace pues no se hace.” (Az-16: Claudia, 49, Actriz)

“Otra cosa es que digas, van a ser tres meses de ensayos de 9 de la mañana a 4 de la tarde y luego vamos a hacer un bolo en un centro cultural... entonces le digo al tío: ‘mmm me viene muy mal’.” (Az-12: Martina, 37, Actriz y gestora)

“Estoy currando sin darme de alta y sin cotizar un puñetero día y tú me estás cobrando el IRPF. Qué guay, qué maravilla, para dónde ira ese dinero... entonces llega un momento que por... por respeto a mí y por respeto al trabajo yo digo, de este carro yo ya me he bajado. Hay gente que lo hace porque hay que hacer [...] Tampoco puedes culpar a un compañero por estar orgulloso de trabajar, pero sí habría que hacer un poco más de piña, para que las condiciones fueran mejores.” (Ar-9: Abel, 34, Actor)

“Yo creo que hace... establecer un mínimo de... para no tirar precios, porque también... pero en todo, es como los camareros o en otros oficios que... o el fontanero que no es, que una soldadura vale tanto y por debajo de esto es que estás haciendo un flaco favor al oficio. Hay unos mínimos que vamos a intentar respetar para no vulnerar a los compañeros.” (Az-22: Irene, 58, Actriz)

Sin embargo, de forma simultánea, hay un discurso generalizado en el que se apoya el **derecho a escoger** trabajar sin remuneración como opción personal. Prácticamente todos y todas las profesionales estaban dispuestos/as a trabajar en proyectos sin financiación pero siempre con motivaciones que iban más allá de la remuneración económica. En los siguientes fragmentos se observa este elemento:

“Yo he trabajado gratis muchas veces porque creo en un proyecto o cobrando poquísimo hipotecando todos los fines de semana de mi vida porque creo en un proyecto y creo que es algo que la gente tiene que ver y... entonces, el lado económico queda en un segundo plano.” (Az-13: Sofía, 43, Actriz)

“Yo no he cobrado nunca, nunca he cobrado por los ensayos. Nunca me han pagado por ensayos, las compañías no tienen dinero, y trabajas gratis, y ensayas gratis... confías en el proyecto, en que va a tener salida, y si tiene salida, pues bien, y si no, pues a otra cosa.” (Ar-30: Iván, 51, Actor)

“Tiene que ser muy interesante, si no es interesante no... porque puedes perder dinero, pero lo que no puede ser es perder el tiempo. Y desgraciadamente, no es fácil que te ofrezcan la posibilidad de hacer cosas interesantes sin dinero.” (Ar-29: Jorge, 55, Actor y gestor)

“Porque no me parece justo. O sea... a ver, tendría que ser algo que me motivase por otra historia [...] si somos un grupo de colegas y nos juntamos y queremos hacer algo y tal... pues vale, sí. Pero si a mí me llamas de fuera, o sea no. No lo voy a hacer más gratis.” (Az-15: Julia, 46, Actriz y gestora)

Otro aspecto relevante en este punto es la inclusión de una **perspectiva de género** en lo que se refiere al trabajo gratuito, como hacen Shade y Jacobson (2015) a través de su investigación con mujeres realizando prácticas no remuneradas en las Industrias Culturales y Creativas de Canadá. En las entrevistas que yo he desarrollado no he podido observar una diferencia clara entre actores y actrices a la hora de configurar su voluntad por trabajar gratuitamente. Sin embargo, informes cuantitativos como los que ha desarrollado por Walter Actis (2012, 2016) para AISGE demuestran que la situación económica de mujeres jóvenes en el sector teatral es mucho peor que la de los hombres. Profundizaré en este aspecto más adelante pero es importante tenerlo en cuenta también aquí. En definitiva, existen varios factores que pueden dotar de interés a un proyecto. Los podemos denominar como formas de “retribución simbólica” en términos de Dejours (2009), el “sueldo psíquico”, en términos de Menger (1999), o la composición del “entusiasmo” por el trabajo en términos de Zafra (2017) y de Oakely (2014). En su investigación sobre el trabajo en sectores digitales, en medios de comunicación y diseño web, Gill (2006) también observa este aspecto del trabajo creativo:

“One of the most striking findings of this research is the extraordinary enthusiasm that web-workers have for their field. Expressions of love and ardor were the norm.” (Gill, 2006: 13)

Siguiendo su desarrollo, Gill distingue entre tres elementos principales que configuran el entusiasmo por el trabajo: la sensación de autonomía y oportunidad, el carácter lúdico de muchos aspectos del trabajo y la oportunidad para generar una comunidad y activismo político. Aplicando esto al sector teatral y ampliándolo con los discursos con los que me he encontrado, he configurado una clasificación de **seis elementos que vuelven más atractivo el trabajo teatral con independencia del beneficio económico** en una producción de artesanía teatral.

4.1 El teatro como acto político

Autores como Banks (2006) y Oakley (2014) describen en sus trabajos cómo hay un componente ético en la mayoría de discursos en los que se habla de lo que significa ser artista.

Normalmente, esto se acaba reflejando en la voluntad de trabajadores/as del sector por implicarse en problemáticas de carácter social como puede ser el trabajo comunitario, la socialización de conocimientos o el trabajo voluntario. El teatro, en concreto, cuenta en su seno con rasgos asociados al cambio social y el activismo político, como he podido explorar también a través de mi participación en el seminario de lecturas: “Sociología del Teatro”, en el marco del “Proyecto de innovación docente INSOCTEA, 2018-2019 REF:123”. Hay múltiples discursos que describen el teatro como reflejo o espejo de la sociedad y, como tal, herramienta fundamental a la hora de despertar conciencias, protestar o transformar el mundo:

“El teatro, el arte, tiene, hay algo de... obligación de protestar ¿no? Tienes como actor la obligación o la responsabilidad de poner en escena, ser un espejo de la sociedad y procurar un cambio. Poner en escena lo que criticas lo que detestas o lo que apoyas para que en el espectador provoque algo y ese algo genere un cambio, una transformación social. [...] Depende del proyecto, y si quiero con ese proyecto despertar las conciencias de alguna manera me metería sin cobrar con tal de que siguiera adelante y sirviera para algo... pero me tiene que motivar.” (Az-13: Sofía, 43, Actriz)

“En la forma como ves al mundo siempre ves como las cosas que falta por trabajar... o sea, yo creo que los actores somos un poco, poco conformistas. Porque tú puedes verlo todo muy bonito y no, hay que ver qué falta, qué está mal... dónde podemos incidir, dónde podemos poner ahí la llamada de atención.” (Az-25: Sonia, 53, Actriz y gestora)

“El teatro es un vehículo interesantísimo de crecer en sociedad, es decir, al teatro no solamente tendrían que ir los actores, al teatro deberían experimentar yo creo que todo el mundo. Todo el mundo, para ser mejor y para relacionarte mejor con los demás, para entender mucho mejor el mundo que te rodea y para saber dónde de verdad están las cosas importantes. [...] En el teatro, si buceas en ello, si no te dejas simplemente llevar porque es un espectáculo agradable, o bonito, o feo... [...] si intentas bucear en ello, lo que te están explicando es tu forma de estar en sociedad. Es un reflejo de la sociedad en la que vivimos, y es ahí donde se encuentran, en las artes escénicas, se encuentran muchas de las respuestas de las que nos hacemos hoy en día: ¿Por qué nos odiamos tanto? ¿Por qué estamos tan solos? ¿Por qué la gente está tan triste? ¿Por qué estoy yendo a trabajar, a casa, a trabajar, a casa, viviendo una monotonía? ¿Por qué odio a estas personas? ¿Por qué amo a estas?” (Ar-30: Iván, 51, Actor)

El teatro ha sido considerado como un medio para la transformación social desde la antigüedad (Vidal-Naquet, 2004) y esta tradición se ha mantenido con mayor o menor intensidad de forma constante (Hume, 2003; Jovellanos, 2011). Uno de los principales referentes del teatro político en un contexto contemporáneo es Bertolt Brecht (1940), que desarrolla una aproximación a la creación teatral que sitúa el foco sobre la denuncia de injusticias sociales. Esta corriente se desarrollará más adelante en lo que hoy en día se denomina como “teatro social” o “teatro político”, diferente de otras formas teatrales al situar como objetivo central la transformación social y no el proyecto creativo. El principal autor que genera una metodología para instrumentalizar el teatro en la lucha por la transformación social será Augusto Boal (2012) y su “teatro del oprimido”. Boal recoge la noción de la “pedagogía del oprimido” de Freire (2009), que busca romper la jerarquización entre maestros y estudiantes de los modelos educativos, partiendo de que si el conocimiento no implica “transformar la realidad” no es verdadero conocimiento. De forma similar, el modelo del teatro del oprimido rompe la división entre espectadores y actores al plantear herramientas para generar debates y espacios de interacción entre personajes y público. Este desarrollo ha tenido numerosos enfoques, como: el teatro foro (Santos, 2017), el teatro invisible, el teatro de la escucha (Mato, 2016), o el teatro de

intervención sociológica (Díaz and Pastor, 2018). Por incluir algunos ejemplos prácticos, podemos empezar por casos en los que implementan herramientas teatrales para promover el respeto y la sensibilización ante la diversidad, reducir la exclusión y la segregación y potenciar procesos de inserción, integración e inclusión sociocultural que mejoren la convivencia en las aulas (Castro and Martín, 2012; García-Huidobro, 2008; Morán et al., 2016). Otras aproximaciones proponen la pedagogía teatral como mecanismo para desinhibir, motivar la participación y potenciar el trabajo en equipo a la hora de incorporar conocimientos sobre todo tipo de disciplinas y competencias profesionales (Merino, 2009), como por ejemplo la comunicación en el ámbito empresarial (Munro et al., 2015). También hay experiencias en las que se trabaja con herramientas teatrales para ayudar a estudiantes a explorar las implicaciones de su futuro desarrollo profesional (Hayes et al., 2014; Lyon and Carabelli, 2015). Otros ejemplos se adecuarían al empleo del teatro para el desarrollo comunitario, potenciando estrategias de cambio social y apoyo mutuo en un espacio concreto (Carnacea, 2013; Francés Tortosa et al., 2016; Friedman, 2016) o a la hora de negociar la performatividad y la identidad profesional (Preston, 2013). Siguiendo con esta línea, a través de los discursos de las entrevistas me he ido encontrando con ejemplos muy variados en los que se ha adoptado este aspecto del teatro como eje central de la creación. A continuación, incluyo cuatro ejemplos concretos en los que se exploraban las temáticas de la desigualdad de género, la trata de blancas, la sostenibilidad y la reciente crisis de los refugiados respectivamente:

“Me di cuenta de que iba más allá, o sea el teatro es que puede cambiar cosas. Entonces claro, llega un momento que ya te comprometes [...] yo, este verano que estábamos así un poco de bajón... bueno, [Nombre] estaba montando una cosa con esta chica [...] sobre mujeres, la mujer en determinadas situaciones, la mujer, cómo vive la mujer en un estado de guerra. [...] Cómo vive la mujer en estas situaciones ¿no? la mujer maltratada... que ahora nosotros decimos oye ahora todo el mundo habla de esto. Pues cuantos más espectáculos mejor para que esto esté ahí porque llevamos 6 muertas en treinta días [...] Y al final ya estás metida ahí... de esto no sé cuánta gente lo verá, pero... nuestra herramienta la vamos a poner para que también pueda llegar.” (Az-25: Sonia, 53, Actriz y gestora)

“Una vez que hicimos la de la trata, había un tipo que tenía 37 años o por ahí... terminó la obra y nos dijo: ‘estoy ahora sin trabajo, viviendo con mi madre, pero quiero hacerme ahora voluntario y trabajar sobre este tema’ [...] Y se hizo voluntario de médicos del mundo, en ese momento... y yo dije: ‘mira, para nosotros ese es el mejor regalo, que uno de todos los que han visto decida dar un paso en esa dirección’.” (Ar-21: Sergio, 50, Actor y gestor)

“Estamos trabajando mucho un teatro vinculado a lo social, en el sentido de que hablamos de protección de derecho humanos... de sostenibilidad, comercio justo [...] Somos idealistas y queremos cambiar el mundo a un poquito mejor y decimos cosas de señalar eso, crítica social, o de... sabes lo de plantear preguntas que hay que hacer desde el teatro y también que la gente reflexione o, o... yo que sé, que pase a la acción.” (Az-11: Carla, 42, Actriz y gestora)

“Estoy haciendo... un taller, un taller de refugiados de teatro [...] súper interesante, la hostia... muy intenso, pero muy necesario. Además, o también eh... había algo dentro de mí que necesitaba hacer algo de esto, hacer algo ¿no? no solo quedarte en el Facebook y ay ay ay... no, sino, tomar acción. [...] Para eso hago teatro. Y para eso hago tal, porque creo en mi arma. En vez de irme a la calle a tirar litronas o quemar contenedores o partirme la cara o ir a hacer alguna salvajada, mi forma de hacerlo desde el amor, para contribuir y tal es intentar enriquecer los puntos de vista de las personas. Eso es lo que creo que puede hacer el cambio, pero en cinco años ya te digo yo que

no.” (Ar-18: Cristian, 36, Actor)

El teatro es considerado por muchos y muchas profesionales una vía de actuación política que produce un impacto directo en la sociedad. Aunque no se suele plantear como una forma de revolución sí hay un efecto tangible. También es importante tener en cuenta que, incluso cuando se trata de teatro político o teatro social y el foco principal está en el proyecto creativo, esto no excluye la voluntad por influir o transformar la sociedad desde una perspectiva política.

4.2 Realizar un proyecto artístico propio

Este aspecto tiene una vinculación muy fuerte con la idea de la autonomía y la libertad creativa en el trabajo, elemento fundamental en el ámbito artístico (Gill, 2006; Menger, 1999; Oakley, 2014). Sentir un proyecto artístico como propio implica toda una serie de vínculos emocionales con la actividad que se está desarrollando (Ruido and Rowan, 2007). Esto es algo que se puede aplicar tanto en el caso de actores y actrices que desarrollan su trabajo de intérpretes como en el caso de las personas que se ocupan de una compañía de artesanía teatral y de la elaboración de espectáculos como proyecto teatral holístico. Autores como John Ruskin (1849) y William Morris (1888) observan ya a finales del siglo XIX que trabajadores que controlan todo el proceso de diseño y creación de productos, como ocurre en la producción artesana, encuentran una mayor satisfacción en su trabajo que siendo únicamente una parte del proceso. Esta corriente de pensamiento plantea la aplicación de este tipo de modelos productivos para combatir la alienación en el trabajo, en términos marxistas. En trabajos más recientes como los de Krugh (2014) o Dawkins (2013) que analizan la evolución de la producción artesana en la actualidad también se observa esta perspectiva, como ejemplifica la siguiente cita:

“Craft has been linked—socially and politically—with unalienated personal labour, in contrast to impersonal industrial mass production. Since the appeal of craft comes from the focus on the individual labour involved in creation, craft is about the personality of the maker.” (Krugh, 2014: 293)

Esta misma característica se observa en otros sectores de las ICC como es el caso de la producción de videojuegos (Bulut, 2015), ámbito en el que las personas encargadas de la producción establecen una relación íntima y emocional con los productos que generan. En las entrevistas he podido encontrar numerosos ejemplos en los que se veía reflejada la importancia de sentir un proyecto teatral como propio en el discurso:

“Mientras tengo yo mi proyecto, mi compañía con mi gente con la que yo quiero trabajar, trabajando de la forma que yo quiero trabajar [...] eso es una especie de consuelo para toda esta intermitencia de trabajo.” (Ar-8: Alejandro, 27, Actor y gestor)

“Tenemos un sentido de que [nombre de la compañía] es nuestro lugar. Es nuestra creación, es nuestro espacio, es nuestra casa y es nuestra marca. Y ahora mismo muy bien. Mola mucho, estamos muy satisfechos.” (Az-11: Carla, 42, Actriz y gestora)

“Estamos con una obra que queremos montar, un grupo de amigos que tienen una productora de televisión y ahí estamos, a pelo y a pluma. Porque creemos en ello y porque bueno, porque vamos a ver si sale adelante, pero a pelo y a pluma, sin más producción que lo que vamos juntando entre

todos, y aportando. [...] Tienen que ser primero gente con la que yo confié, que lo que yo haya leído me guste y si he podido trabajar con ellos y he visto que trabajan bien, bien, si no... es muy difícil que yo me meta en algo de eso.” (Ar-9: Abel, 34, Actor)

En algún discurso incluso se hacía referencia directa al desarrollo de un trabajo artesanal cuando se está configurando un proyecto personal con el que te identificas:

“Es un trabajo tuyo pero muy personal [...] me encanta el trabajo artesanal, como que no haya expectativas de: ‘esto tiene que ser un éxito, tiene que gustar’, no. En plan, empezar a currar con lo que sea verdad, con lo que esté pasando [...] así hice mi primer trabajo mío [...] era un poco sobre la mística en el teatro y tal... fue el primer trabajo mío así artesano que de repente vio la luz.” (Az-2: María, 35, Actriz)

La retribución que se genera al tener un proyecto teatral propio no proviene únicamente del espectáculo final sino que se siente a lo largo de todo el proceso de trabajo y producción. Elementos como los ensayos para intérpretes, el proceso de escritura dramática o la imaginación desplegada en la dirección del espectáculo pueden ser igual de valorados o más que la exhibición del producto final. A continuación observamos cómo en los discursos de actores y actrices se genera esta dinámica:

“A mí me permite jugar. Y creo que para mí esa es una retribución. De hecho, y crear. O sea, la sensación de crear una historia y de pensar en formas de contarla, que eso para mí es un juego, me permite seguir haciéndolo [...] sí, es el jugar, el crear cosas. Esa es la mayor retribución. Y en crear en conjunto.” (Az-15: Julia, 46, Actriz y gestora)

“Mis proyectos los hago gratis, claro, lo que yo creo y genero yo, gratis, el resto ya no [...] saber que estoy haciendo lo que quiero hacer. Saber que estoy haciendo, lo que me hace feliz. Saber que soy feliz haciéndolo. Que lo que lo paso putas de pasta a veces, ¿a veces es jodido gestionar curros y proyectos? Sí pero... pero en general, visto desde una perspectiva objetiva y desde un plano así, desde arriba... soy feliz. Soy feliz de estar aquí contigo hablándote de mí movida.” (Ar-6: Mario, 28, Actor y gestor)

“Mi propuesta era: llevo años queriendo hacer esto y yo lo hago por puro placer. Yo les he dicho: ‘yo no tengo... yo con que se haga y se estrene yo voy a estar feliz, que todo lo que salga alrededor voy a ir, por supuesto a tope. Y que lo voy a mover, y gente con la que he trabajado que vienen y que se interesan, y maravilloso, y generas comunidad para que te hablen de tu trabajo. Pero no hay nada asegurado, de hecho esto yo me lo propongo como... lo que hago cuando no hago lo que tengo que hacer.” (Ar-8: Alejandro, 27, Actor y gestor)

Focalizándonos en el trabajo de actuación, también hay proyectos creativos artísticos que se sienten como propios y que se centran en este aspecto del trabajo, como comenta la siguiente actriz:

“Y luego es que el trabajo, la interpretación en sí... el poder hacer un personaje desde cero hasta el final y seguir evolucionándolo durante las funciones y todo eso, para mí eso es un auténtico placer. O sea, eso que es, como que se supone que tú te metes en esto por eso, pero cuando te metes en esto después resulta que eso es un guisantito que es la puntita del iceberg. Pero no solo por el proceso sino porque tienes todo lo demás.” (Az-12: Martina, 37, Actriz y gestora)

En definitiva, tanto la creación de un espectáculo desde cero, con medios e iniciativa propios, como el trabajo de composición que implica la creación de un personaje por parte de los y las intérpretes, puede generar altos niveles de satisfacción laboral. El identificarse con el trabajo

hace que poder controlarlo y llevarlo a cabo para realizar sus inquietudes expresivas es uno de los principales objetivos de los y las trabajadoras creativas.

4.3 Evitando la monotonía

Ya a mediados del siglo XX comienzan a desarrollarse teorías sobre las relaciones laborales que se desvinculaban de la estructura productiva mecánica del taylorismo. Uno de los principales exponentes de esta corriente fue Elton Mayo (1945), que comprobó empíricamente que la predisposición a trabajar se incrementaba y el abandono disminuía cuando la persona trabajadora se sentía escuchada por parte de sus superiores y podía acceder a un modelo de trabajo más autónomo y menos monótono. Otro autor fundamental fue Karl Lewin (1947), que profundizó en el estudio de los grupos y las relaciones interpersonales en el trabajo implementando prácticas de decisión participativas en el ámbito industrial que dinamizaban las tareas que debían asumir los y las trabajadoras. En el ámbito artístico, Menger es uno de los autores que analizan la valoración del trabajo no rutinario:

“Nonroutine work, the most celebrated examples of which are artistic, scientific, and entrepreneurial work, provides psychic and social gratification proportional to the degree of uncertainty of success [...] nonroutine dimension of artistic creative work is the most demanding, the most rewarding, and the most acclaimed one, and that which gives it such a great social value.” (Menger, 1999: 558–559)

Llevando estas perspectivas a la producción teatral, observamos que uno de los elementos que más se valora es precisamente el carácter poco monótono del trabajo, sobre todo cuando se compara a otros sectores, como hacen las siguientes actrices al hablar del trabajo como docentes o el trabajo de oficina:

“Es que yo me moriría, yo me moriría en una oficina. O sea, yo por ejemplo, la rutina me muero. De hecho aquello que te conté de las clases de voz que ya llevaba un año y medio, para mí ya era... superior a mis fuerzas. No podía más. Porque era una rutina.” (Az-16: Claudia, 49, Actriz)

“Las cosas maravillosas que tiene esta profesión... es que te permite disfrutar de... del tiempo, lo que tenemos en esta vida [...] hay mucha gente que tiene un horario fijo toda su vida, horas y horas y lo que no se puede hacer es perder el tiempo, tirarte ahí a no saber disfrutarlo. No... valorarlo y entonces cuidarlo y disfrutar de la vida.” (Az-24: Laura, 56, Actriz y gestora)

Podemos vincular esta huida del trabajo monótono o rutinario a una de las características que Sennett atribuye al trabajo artesano, la voluntad de desarrollo y mejora de las habilidades:

“Lo que más enorgullece a los artesanos es el desarrollo de las habilidades. Por eso la simple imitación no produce una satisfacción perdurable; la habilidad tiene que evolucionar.” (Sennett, 2008: 362)

En este punto, conviene diferenciar entre los discursos en los que se habla del trabajo de interpretación y en los que se habla de la participación del hecho teatral en su conjunto. Comenzando por los primeros:

“Cuando trabajo fuera hago lo que me piden, que para eso soy actor, pero cuando trabajamos

nosotros creo que ni a Carlos ni a nosotros nos interesa demasiado repetirnos... yo tengo la necesidad de en cada espectáculo encontrar cosas distintas. Posibilidades diferentes de manejar el texto [...] Hay una constante que se ha mantenido en todos los procesos que es que... la intención del trabajo siempre es ponerte a hacer algo que no sabes hacer” (Ar-29: Jorge, 55, Actor y gestor)

“Me tendría que interesar por otro motivo, sí, de que yo fuera a aprender con esa gente [...] de hecho mira, hace poco [...] un compañero con el que he trabajado y tal y me parece cojonudo lo que hace. Y le escribí y le dije: oye tío si necesitas colaboración aquí estoy [...] vamos yo creo que cualquier actor te diría que sí si es con alguien con quien va a aprender” (Az-12: Martina, 37, Actriz y gestora)

“A nivel creativo esto es muy así, el tema de la superación personal, el plantearte una serie de desafíos, una serie de retos. Apetecibles además porque para eso te los planteas tú, si no serías gilipollas, porque te apetece. Y dices... bueno pues, hay qué bien, lo he superado, lo he tal... y es muy adictivo.” (Ar-20: Marcos, 40, Actor y gestor)

Como vemos, uno de los elementos que generan satisfacción en el trabajo de actores y actrices es el aprendizaje de nuevas habilidades interpretativas, la mejora de las existentes y la superación personal. Pasando a los discursos en los que se habla de la participación en distintos tipos de montajes y de la producción de espectáculos, observaremos que la diversidad en las competencias que se deben perfeccionar y las experiencias vitales que se obtienen del trabajo también se valoran muy positivamente:

“No es la misma inestabilidad lo que me llena, pero me llena mucho el poder estar un día aquí, otro día allí... poder vivir, estar cuatro meses currando en una cosa y otros cuatro currando en otra muy diferente.” (Az-4: Daniela, 28, Actriz y gestora)

“Pasan los años y siempre es diferente, siempre es algo diferente y conoces gente diferente. Y te relaciones con mucha gente diferente y con muchas formas de ver la vida, y viajas mucho y... cuando trabajas ¿no? La parte bonita es esa, y que no deja de ser... cultura, y la cultura también te nutre, te enseña como persona.” (Ar-9: Abel, 34, Actor)

“Lo que yo más valoro creo que es eso, no sé cómo definirlo, es complicado, me resulta... ese permanente estado de... de efervescencia, inquietud... con mucho cansancio también a veces ¿eh? [...] pero veo, como que siempre remontas el vuelo [...] una sensación de estar en permanente... ebullición. O reinención, o... o sea... pocas veces he estado aburrido [...] te hace que... estar en el mundo de una manera muy... muy activa.” (Ar-19: Diego, 46, Actor y gestor)

Hay todo un marco bibliográfico de autores que analizan cómo las personas que trabajan en sectores creativos valoran muy positivamente el carácter no monótono de su trabajo (Menger, 1999; Morgan et al., 2013: 407; Oakley, 2014), puede que la noción del rechazo a “trabajos mundanos” que introduce McRobbie (2007) sea la que mejor representa esta idea. Aunque McRobbie se centra en el análisis del sector de la moda y la música, el caso del teatro, como vemos, no es una excepción.

4.4 Grupos humanos generados

El teatro se produce de forma colectiva y colaborativa, es una práctica cultural que integra inevitablemente a varios participantes que trabajan en equipo por lo que cuenta con un carácter abiertamente social, no sólo personal o individual (Becker, 2008b; Haunschild and Eikhof, 2009). Este rasgo no es exclusivo del teatro como forma artística ya que también se puede encontrar en otro tipo de producciones como las audiovisuales, sin embargo, la inmediatez de los actores en el escenario implica un proceso productivo muy intenso en el que las relaciones sociales laborales y las comunidades personales generadas ocupan una posición central. Como vemos a través de los siguientes ejemplos, en los discursos de actores y actrices se observa cómo los grupos humanos que se van formando son uno de los aspectos más valorados de la profesión:

“El trabajo escénico es algo colectivo, es necesario fomentar la idea de grupo, o la idea de solidaridad [...] es lo bonito de... es decir, es de las pocas artes que se hacen en grupo ¿no? [...] un actor necesita tener herramientas para el trabajo en grupo porque si no, no le va a ir nada bien ¿no? a parte que es uno de los aspectos para mí más hermosos del teatro.” (Ar-28: Nico, 60, Actor)

“Entonces lo que más valoro es que disfruto mucho con el trabajo. Que me gustan las relaciones que se generan... yo soy muy sociable o sea muy social, me gusta estar con gente. Y me... disfruto mucho de eso.” (Az-12: Martina, 37, Actriz y gestora)

“Crecimiento personal por el compañerismo que genera, porque es trabajo en equipo, entonces eso, a nivel personal, es una maravilla, yo estoy encantadísimo. Y eso es lo que me aporta personalmente y también a nivel crecimiento, también intelectual, de conocer otras... culturas, de estar muy inquieto.” (Ar-17: Adrián, 42, Actor y gestor)

“Para mí, tío, el teatro, una de las cosas bonitas que tiene, una de las cosas guapas que tiene es la posibilidad de encontrarte con el otro. Y ese encuentro... ese encuentro supone un choque. La otredad, lo negativo... entre la positividad de un proceso en el que estás tú y solo tú y tu idea, tu razón y tu lógica... el tratar de... llegar a un cuórum, un acuerdo con el otro... eso es apasionante.” (Ar-20: Marcos, 40, Actor y gestor)

“A través del teatro he podido conectar con la gente con la que... con gente que para mí son humanos en el sentido más... de la palabra ¿sabes? Gente que es buena persona. Entonces, lo que me gusta de esto es que es trabajar con el otro, es lo que me mola. Es lo que me gusta. Porque es intercambio de conocimientos, es reflexión con el otro, ya no es reflexión yo solo en casa, es con el otro.” (Ar-8: Alejandro, 27, Actor y gestor)

“Ser partícipe de esa unidad de la que te hablo, que aunque a veces no la compartas con todo el equipo eh... sí que la llegas a ver ¿no? Y sobre todo cuando tú lo estas sintiendo es más fácil que se contagie al equipo, entonces para mí es la magia, para mí es la magia.” (Az-2: María, 35, Actriz)

Hay una serie de dinámicas de gestión emocional grupales y para profundizar en sus características es interesante hacer referencia al análisis de Jasper (2012) sobre la dinámica de grupos en movimientos sociales que cuenta con muchas similitudes con la producción teatral. Jasper define la existencia de **cinco objetivos humanos** que producen un compromiso estratégico con el grupo: la reputación, el vínculo, la sensualidad, el impacto sobre el mundo y la curiosidad.

La **reputación** hace referencia a emociones como el orgullo frente a la vergüenza, emociones morales de auto-aprobación o desaprobación, emociones que generan cohesión o el efecto contrario en un colectivo. En el caso de las compañías de teatro, la reputación de las personas que lo conforman se ve directamente afectada por la imagen que genera el grupo. A este

respecto, es interesante comprobar que algunos actores han notado una tendencia a valorar la identidad grupal por encima de la individual:

“La creación de la fuerza del elenco [...] antiguamente, se componía entorno a la figura de la cabeza de cartel, y el cabeza de cartel era el que tiraba de aquello ¿no?, también era el que más ganaba, etcétera y tal... esa tendencia, en los últimos años se ha ido reduciendo en beneficio del trabajo y de la fuerza del colectivo del grupo.” (Ar-28: Nico, 60, Actor)

El **vínculo** es el sentimiento de pertenencia al grupo y las lealtades interpersonales que hacen que se valoren los beneficios grupales por encima de los individuales hasta el punto de llegar a sacrificarse los unos por los otros. En las compañías de artesanía teatral los vínculos entre las personas que conforman el núcleo de la compañía suelen ser muy fuertes. Como veremos en el Bloque III al describir las “relaciones sociales laborales”, muchas de estas plataformas se componen a través de grupos familiares o parejas, por lo que las redes y las comunidades profesionales y las relaciones personales están en un mismo plano:

“Fíjate que hay mucha gente que tiene un horario y luego acaba el trabajo y se olvida y desconecta, nosotros a veces... y sobre todo cuando estamos, en general, pero cuando estamos en un montaje ya no desconectas, ya estás en bucle... todo el día... Es muy obsesivo [...] Y somos matrimonio... y estamos todo el rato... es continuo. Estas continuo, no paras, es en bucle ¿no?, es agotador, pero es también una forma de vida [...] es la vida misma.” (Ar-27: Lucas, 58, Actor y gestor)

Cuando no se trata de relaciones familiares o sentimentales se encuentran, prácticamente en todos los casos, vínculos de amistad, como vemos ejemplificado en las siguientes citas:

“Para mí ha sido la oportunidad de juntar a craks, de juntar a gente que yo de verdad que creo que tienen cosas que contar. Y decirles: tía, vente ¿te apetece? ¿Sabes? Esto es lo que nos anima a todos... no es el dinero. Probablemente no ganemos nada o casi nada de dinero, y yo no voy a recuperar lo que invierto. Pero eso yo ya lo sé, no es una sorpresa, si no lo supiera estaría jodido. Pero como es una decisión pues de [...] quiero hacerlo como proyecto de vida.” (Ar-8: Alejandro, 27, Actor y gestor)

“Es la aventura colectiva, la magia de esa aventura colectiva es conocer a los profesionales, a los compañeros [...] acaba siendo como parte de tu familia. En cada proyecto. Pero vives con tanta intensidad, que... que, y esa es la riqueza [...] eso es más bonito. Las personas al final.” (Az-14: Alba, 40, Actriz y gestora)

“¿Lo que más valoro del hecho de dedicarme al teatro? La capacidad de conectar con otras personas a nivel humano. Ya no a nivel profesional, no tanto a nivel profesional, porque bueno, puedes trabajar con alguien, y si acaba el proyecto y luego va otro. Pero a nivel humano, ese contacto, esa sensación que compartes con los demás, con gente como tú, compartes una emoción, un sentimiento... más allá de... de dinero o espacio escénico.” (Ar-30: Iván, 51, Actor)

La satisfacción **sensual** también puede dirigir la acción humana llegando a afectar la configuración de proyectos. En compañías teatrales es un elemento a tener en cuenta debido a la intensidad relacional y emocional entre sus miembros. Dinámicas de “homofilia” en las redes sociales, en términos de McPherson et al (2001), son muy comunes en la profesión. Más adelante profundizaré en las formas en las que la intensidad en los tiempos y la organización laboral del teatro generan contextos en los que las relaciones sociales entre personas de una misma profesión e incluso de un mismo grupo de trabajo se ven potenciadas. Los últimos dos objetivos que define Jasper tendrían que ver con los apartados descritos más arriba en esta

sección. El deseo de producir un **efecto sobre el mundo** sirve en muchas ocasiones de justificación ante condiciones de precariedad al generar mucha satisfacción en el trabajo. El teatro como acto político de transformación social es una consideración muy extendida en los discursos analizados. Por último, la **curiosidad** por seguir desarrollando capacidades y habilidades artísticas que permitan alcanzar nuevas metas y retos es un aliciente clave a lo largo de toda la carrera de artistas teatrales.

4.5 Catarsis, Conmoción Colectiva y Elevación Personal

El teatro es reunión, en términos del dramaturgo Juan Mayorga, y como tal, implica inevitablemente la colisión entre un público y unos artistas. Para comprender las formas en las que se generan retribuciones simbólicas de esta reunión es preciso diferenciar entre tres elementos que a menudo se confunden en los discursos de las entrevistas: El primer elemento sería el de la “**catarsis**”, una sensación que experimentan los y las espectadores de teatro durante la representación, no los/las intérpretes. El segundo elemento es la “**conmoción colectiva**”, una sensación compartida entre el público y los actores y actrices del escenario que se produce en muy raras ocasiones. Una conmoción colectiva exige que la representación adquiera un significado e importancia que se articule directamente con la realidad que envuelve al espectáculo y tanto las personas del escenario como las del patio de butacas sean conscientes de este hecho. Los ejemplos más claros se observan en el teatro revolucionario o el teatro de guerra. Por último, la “**elevación personal**” o éxtasis es la sensación de felicidad intensa que actores y actrices pueden llegar a sentir a medida que interpretan, una sensación que se puede generar con independencia de lo que experimenta el público.

Distinguir entre estos elementos resulta muy complejo al producirse todos en un acto inherentemente colectivo en el que el público y los/las intérpretes establecen una sinergia, pero al mismo tiempo son determinantes una serie de rasgos muy individuales y personales. El/la intérprete no sabe si el público está sintiendo un momento catártico mientras dura la representación, únicamente al final de la representación a través de aplausos u otro tipo de elementos simbólicos de aprobación puede sentir satisfacción, pero no elevación personal. Hay que distinguir entre el efecto que puede producir un momento de catarsis en el público y los efectos que se generan en los actores y las actrices mientras interpretan. Para profundizar en esta distinción comenzaré por **explorar y definir la catarsis** empleando las palabras de Patrice Pavis:

“Es un término médico que asimila la identificación a un acto de evacuación y de descarga afectiva; no queda excluido que de ella resulte un ‘lavado’ y una purificación por regenerescencia del yo percibiente.” (1998: 65)

Siguiendo esta idea, la catarsis en teatro es el placer que se obtiene de las emociones propias ante el espectáculo de las emociones del otro en el proceso de identificación mutua que se genera en el hecho teatral⁶⁵. El primer autor conocido que haya deliberado sobre el efecto del

⁶⁵ Profundizando en este sentimiento de placer desde una perspectiva más filosófica podemos incorporar la noción de “lo sublime” que desarrolla Friedrich Schiller (1990: 167): “El ser mismo de lo sublime

teatro sobre el público es Aristóteles (1974) en su “Poética”, en la que describe la catarsis como el momento que permite a los y las espectadoras confrontar y purgar elementos ambiguos y conflictos de sus propias vidas asistiendo a un hecho teatral. Es un principio que recoge también David Hume (2003) en el siglo XVIII al analizar cómo en la tragedia teatral se produce un continuo encuentro entre realidad y ficción que genera pasiones en el público. Esta es una noción que todavía se aplica a la hora de analizar la experiencia de las audiencias en teatro:

“The audience’s experience is cathartic. Our enjoyment of tragic drama springs from our recognition of extreme suffering and despair, but these feelings are ultimately resolved by giving them artistic form.” (Bilton, 2015: 9)

Este planteamiento también se ha llevado a la práctica con metodologías de teatro participativas como es el psicodrama desarrollado por Jacob Moreno o el teatro del oprimido de Augusto Boal. En la primera se plantea llegar a la catarsis del público desarrollando soluciones creativas ante problemas reales que se exponen en escena y en la segunda la audiencia debe afrontar los problemas directamente en escena (Meisiek, 2004). Sin embargo, los planteamientos teatrales en los que la audiencia adopta un rol activo no son imprescindibles para alcanzar momentos de catarsis. No voy a profundizar en las experiencias de los públicos de teatro pero como ejemplo es interesante introducir este fragmento en el que una de las actrices me describía la respuesta del público ante una obra en la que había participado:

“No sabíamos que iba a tener ese bombo... te lo juro, había un miedo el día anterior al estreno [...] esto dónde va a ir... y de repente empiezas a ver a la gente súper emocionada, en plan de en éxtasis ¿sabes? ‘¿Qué me ha pasado? ¿Qué me habéis hecho?’ Y joder, esto está guay. Y eso, claro, te alimenta el alma [...] el salir y que la gente que te dice ‘es que me habéis cambiado la vida, venía triste y salgo no sé cómo’ o una persona también que nos dijo ‘jo, es que he salido y venía con una persona que tenía un problema en la cabeza y tal y justo me la encuentro a esa persona y soy capaz de decirle lo que no me había atrevido a decirle’ y claro, te encuentras esas cosas y... eso es lo que yo quiero hacer.” (Az-2: María, 35, Actriz)

Como vemos, el reflejo de uno mismo ante las pasiones y emociones desplegadas en el escenario puede afectar profundamente a nuestra vida desde la perspectiva del público. Pasando a observar cómo se generan **momentos de elevación personal o éxtasis en los y las intérpretes**, la mayoría está de acuerdo en que no hay una fórmula precisa que defina estas situaciones, sino que simplemente ocurren en la coexistencia carnal de cuerpos entre escenario y patio de butacas:

“Hay algo que es como la droga del actor. Hay momentos que ocurren, que eso sí que ocurre con público porque está esa energía diferente y están esos momentos que no sabes por qué ocurren,

descansa sobre la conciencia de esa nuestra libertad racional, y puesto que todo placer nacido de lo sublime se funda precisamente sólo en esa conciencia, de ello se desprende (como también lo enseña la experiencia), que lo *temible* ha de conmover, en la representación estética, de manera más viva y agradable que lo *infinito*, y que, por consiguiente, lo sublime práctico, en lo que toca a la intensidad del sentimiento, se anticipe con gran ventaja a lo sublime teórico”. Schiller habla de cómo nuestra libertad racional nos permite identificar y ser lo sublime en la práctica de las representaciones estéticas, como sería un hecho teatral. Para poder identificarlo, en el teatro hay que generar ese proceso de vinculación entre las emociones de los y las intérpretes y el público, un acto de apertura en el que se encontraría lo “temible”, en términos de Schiller, que nos conmueve de manera viva y agradable. Una vez tomamos conciencia de lo que los conmueve también podemos conocer nuestra libertad moral, lo que para nosotros configura la perfección formal subyugada a nuestra moralidad.

pero que son como mágicos y son pequeños momentitos... no sé si es por la adrenalina que te genera o el... pero supongo que es eso, si no, no engancharía tanto. [...] Momentos, que son como los momentos de trance, o mágicos que no sabes cómo explicar, pero que de momento ¡pum!” (Az-3: Paula, 25, Actriz)

Una vez dicho esto, cada actor y actriz tiene su propio enfoque hacia lo que realmente le hace elevarse por encima de los sentimientos cotidianos a la hora de subirse a la escena. A continuación incluyo dos ejemplos en los que se describen este tipo de sensaciones:

“Actuar para mí es el único momento de presente absoluto en el que disfruto. Es el único momento en el que solo estoy a lo que estoy, no hay pasado, no hay futuro, solo estoy a lo que estoy haciendo en ese momento. Y esto es muy curativo. Sí, porque luego cuando... si lo consigues, cuando terminas de actuar eres otro. Ves todo de otra manera, y es interesante.” (Ar-29: Jorge, 55, Actor y gestor)

“Es un viaje muy espiritual, o sea, hay algo muy espiritual y mira que es muy carnal el mundo de la interpretación. Pero hay un componente espiritual o trascendente en ese sentido. Saber que estás haciendo lo mismo que hacían las compañías de cómicos hace 400 años... y que tú no eres más que un eslabón de esa misma cadena [...] esa cadena que... llegará hasta donde haga falta” (Ar-28: Nico, 60, Actor)

El primer ejemplo tiene que ver con la sensación de focalización espacio-temporal absoluta que se desarrolla en el desempeño del trabajo y en el segundo se habla de cómo formar parte de la historia del teatro genera una sensación de trascendencia a un nivel espiritual. También se podría argumentar que los y las intérpretes pueden llegar a sentir la misma catarsis que siente el público ante las pasiones y emociones que emanan de sus personajes y las suyas propias, pero el proceso de repetición, necesario para incorporar y asimilar al personaje, desvirtúa en parte ese tipo de elevación personal.

Para establecer un puente entre la sensación de catarsis y de elevación personal de actores y actrices resulta muy adecuado el análisis de Jean Duvignaud (1981), que define la catarsis no simplemente como una purgación de las pasiones – en todo caso enseña posibles resultados ante las mismas – sino más bien como una sublimación de los conflictos reales que permite elevar al hombre por encima de sí mismo en el marco privilegiado de referencia delimitado por la sociedad que se produce en la ceremonia del teatro. La idea de elevarse por encima de sí mismos y obtener una perspectiva privilegiada que genera placer queda reflejada tanto en los discursos que se refieren al público como en los que describen las emociones de actores y actrices.

4.6 Reconocimiento y Reputación

En trabajos artísticos, elementos simbólicos como premios o aplausos son las formas más directas de reconocimiento por parte del entorno, críticos y pares. El reconocimiento genera efectos muy fuertes sobre la propia identidad, la auto-estima y la confianza en uno mismo (Becker, 2008b). Nathalie Heinich (2009) investiga en profundidad cómo se generan diversas

formas de reconocimiento en el ámbito artístico y científico centrándose en el reparto de premios y será la principal referencia para abordar este tema.

El marco teórico de Bourdieu (2016) define la necesidad de reconocimiento como la necesidad por legitimarse en la lucha por defender un estatus o una posición social que los distingue positivamente del resto. Para alcanzar este reconocimiento se necesita que otros ejerzan un poder simbólico y además que tengan legitimidad para hacerlo. Siguiendo esta idea, en una obra de teatro, los únicos “otros” que pueden ejercer su poder simbólico de forma legítima serán los espectadores/as. Para Bourdieu esta dinámica estaría fuertemente vinculada a la idea de la dominación, sin embargo, para Heinich (2009) debería articularse mediante el concepto de interdependencia debido a tres elementos:

“First, those who endure this ‘power’ of legitimization (viz. artists, scientists) passionately desire that power to be exercised (by critics, institutions, market, etc.). Second, there does not exist only ‘one’ power (be it that of ‘the state’), nor ‘one’ legitimacy (be it that of ‘the dominant class’), since what is legitimate and powerful in a certain world may be quite ineffective in another. Third, those who grant recognition also depend on those who are granted it, in that their capacity to recognize is itself framed by strong expectations about its fairness.” (Heinich, 2009: 102)

Centrándonos en el ámbito artístico, esto se debe a que en la práctica del reconocimiento, tanto los/las artistas dependen del público para ser legitimados, como el público depende del mundo del arte para sentirse autorizado a la hora de legitimar con imparcialidad y justicia. Además, en cada dinámica de reconocimiento hay diferentes poderes de legitimación. En teatro este poder puede residir en elementos como el aplauso de un público desconocido, el artículo de un crítico, impresiones de compañeros de profesión, amigos o familiares, el jurado de un certamen de premios o la obtención de un contrato o subvención. En cualquier caso, el reconocimiento es una parte crucial de las remuneraciones simbólicas que se obtienen del trabajo teatral. A continuación incluyo dos ejemplos en los que se habla de la satisfacción obtenida del reconocimiento del público:

“Compartes con la gente. En el fondo esto es muy básico, tú te pones aquí ellos se ponen aquí, y les haces reír, les haces llorar y ellos te lo agradecen. Hay una sinergia, te lo agradecen con un aplauso. Y lo más bonito es salir de una función y que alguien te dé un abrazo y te diga gracias. Eso es muy bonito.” (Ar-9: Abel, 34, Actor)

“Recuerdo trabajar en un teatro impresionante [...] en Praga, 2.500 espectadores... y estar recitando los pasajes del Quijote en español y ver cómo reaccionaba la gente. Aquellas 2.500 almas que estaban ahí... y cada vez que decía Rocinante la gente se buaaah [...] la experiencia... la aventura humana, la aventura personal.” (Ar-28: Nico, 60, Actor)

Para describir la forma en la que artistas transforman la apreciación de críticos y compañeros de profesión en satisfacción personal y aumentos de autoestima Becker (2008b) emplea el término de “economía de la reputación”. Menger (1999: 555) también analiza el reconocimiento en el caso de artistas exitosos como forma de remuneración no económica. A pesar de la importancia de este elemento, en los discursos de las entrevistas he podido encontrar **muy pocos ejemplos que permitan ilustrarlo**. Esto se debe al carácter interdependiente de las relaciones de reconocimiento de las que hablaba Heinich (2009). Para un actor o una actriz, hablar sobre su

necesidad de reconocimiento se podría asociar a la expresión de la dependencia de las opiniones del resto o a una manifestación de narcisismo por lo que es habitual restarle importancia a las formas de reconocimiento como premios o críticas. Del mismo modo, valorar positivamente o negativamente una forma de reconocimiento como un premio o una crítica supone legitimar o no a las personas que otorgaron el premio o escribieron el artículo, pudiendo generar conflictos. Además, sortear el tema también puede facilitar evitar reacciones de celos entre pares. Todos estos elementos hacen que los ejemplos que permiten describir las relaciones de reconocimiento son muy escasos por lo que no voy a profundizar más en ello. En cualquier caso, en el Bloque III profundizaré en la forma en la que la reputación generada por diversas formas de reconocimiento se vuelve un capital para la distinción, en términos de Bourdieu (2006b), o en otras palabras, una herramienta para poder conseguir nuevos trabajos o mantenerse en el mismo, ya que sobre esta práctica sí hay una mayor riqueza discursiva.

5. VOCACIÓN

Generalmente, la vocación o la llamada – “calling” en inglés – suele relacionarse con una sensación de **propósito**, definido como la intención de conseguir algo que tiene valor tanto para sí mismo como para el resto; o de **significado y sentido** sobre la naturaleza de uno mismo (Dik and Duffy, 2009). De este modo, la vocación implica que el trabajo en sí genera satisfacción, diferenciándose de la noción del trabajo como medio para conseguir recursos y beneficios que invertir cuando no se está trabajando, y de la noción del trabajo como carrera profesional en la que la satisfacción se obtiene del avance en la estructura ocupacional (Wrzesniewski et al., 1997). Está muy generalizada en los discursos analizados en la investigación la noción de que el trabajo teatral genera altos grados de satisfacción e incluso dota de sentido y propósito a la vida de los y las profesionales, como vemos expuesto a continuación:

“No quiero dar el típico discurso que daría Billie Elliot cuando entra en la escuela de danza ‘es que me hace volar’ pero verdaderamente hay una serie de sensaciones que experimento que me... que me hacen sentirme tan vivo y me hacen ser tan feliz que no lo cambiaría por nada. [...] me refuerza mucho a nivel interno, a nivel espiritual, a todos los niveles. Como persona que vive, sí, tío, me aporta mucha alegría, no sé cómo explicarlo, no tengo una construcción muy intelectual en eso. Incluso me siento... mejor que cualquier cosa.” (Ar-7: Alberto, 28, Actor)

“A mí, el teatro me ha dado mi luz, me ha dado mi camino. El teatro y la interpretación... entonces... y te puedo decir lo de estar en un escenario y tal y... eso es la hostia ¿no?, pero es también, es más para el ego también... pero a mí me lo ha dado todo. De no saber dónde estás en la vida, quién eres y tal y de repente encontrar tu vocación y sentir una motivación de decir: ‘por esto sí que quiero estar, por esto sí que quiero luchar, ah, es que por esto sí que me quiero cuidar’. Entonces, para mí me lo ha dado todo.” (Ar-18: Cristian, 36, Actor)

“El amor mejor correspondido ha sido el amor a mi trabajo y a mi oficio y a mi forma de hacer las cosas, ha sido el mejor correspondido, más que una pareja. Entonces, como creo que no he tenido mejor amor correspondido no podría hacer otra cosa, no podría dejar de dirigir o de actuar porque lo que recibo... es, es, es... me llena más que todas las cosas en el mundo.” (Ar-6: Mario, 28, Actor y gestor)

Llevado a la práctica, el trabajo vocacional también podría definirse como el impulso para hacer un **trabajo bien hecho** y tener la convicción de que se está desarrollando ese trabajo en el **campo adecuado**. Estos rasgos se observan en la descripción que realiza Max Weber, uno de los primeros científicos sociales en escribir sobre la vocación:

“La palabra alemana que Weber empleaba para designar la vocación, *Beruf*, tiene dos resonancias: la gradual acumulación de conocimientos y habilidades y la convicción cada vez más firme de tener como destino hacer en la vida precisamente lo que se hace.” (Weber, 2015; citado en Sennett, 2008: 324)

Weber sitúa el origen conceptual de lo que entendemos por el ideal de vocación en la sociedad actual en la religión. En “La Ética Protestante y el Espíritu del Capitalismo”, Weber (1988) introduce esta idea con su interpretación de la salvación individualizada del protestantismo y la noción calvinista de “predestinación absoluta” ante la salvación divina. El efecto psicológico que se produjo en la población fue la extensión de un carácter ascético basado en la valoración de virtudes como laboriosidad, austeridad, ahorratividad, prudencia y sobriedad. El punto clave de este razonamiento es que el ascetismo sólo podía volverse terrenal si se contaba con una invocación o “llamada” que generase un acercamiento sistemático y metódico al alcance del ascetismo. El trabajo deja de ser meramente un medio para conseguir recursos y obtiene un fin espiritual. El desarrollo de Weber continúa vinculando este rasgo psicológico a los cambios en las esferas económicas de la época y cómo supuso la justificación moral para el surgimiento de un capitalismo moderno en el que ideas de meritocracia y el valor del trabajo se veían encumbradas. Aunque la tesis de Weber ha sido criticada por ser demasiado simplista, en general hay una tendencia a aceptar que algunos elementos del pensamiento puritano y sus antecedentes han afectado a las actitudes frente al trabajo en sociedades industrializadas (Dik and Duffy, 2009).

Las actividades vocacionales en el arte suponen un alto grado de implicación de la persona en el trabajo por lo que ambas resultan difícilmente separables (Heinich, 2009). Centrándonos en el caso del teatro, el trabajo de Eikhof y Haunschild (2006; 2009) con actores y actrices en teatros de repertorio alemanes, nos permite observar esta identificación del trabajo con la vida y la identidad del yo:

“Actors understand themselves primarily as actors and artists. They categorise their profession as a vocation rather than an occupation.” (Haunschild and Eikhof, 2009: 167).

“Our interviewees tended to regard their job as a vocation rather than an occupation and felt called to devote their working life to the production of theatre art as a greater good. For a lot of them, a career in acting has been a childhood dream, and often they could not even imagine working in another occupation.” (Eikhof and Haunschild, 2006: 238)

Esta noción del **teatro como forma de vida**, más que como profesión o carrera, está muy extendida en el sector, como vemos en los siguientes ejemplos:

“A mí no me gusta hablar de esta profesión como un trabajo... o sea, es un trabajo en la medida en la que te pagan y es ahí un contrato ¿no? Mercantil. Pero yo estoy intentando dedicarme a mi hobby, a mi vida, a mi pasión y a mi placer absoluto toda mi vida. Es una putada, es muy difícil.” (Ar-8: Alejandro, 27, Actor y gestor)

“Cualquier trabajo vocacional implica eso que estás diciendo [...] va a condicionar toda tu manera de relacionarte. Y el teatro, al ser un trabajo... es que para mí el teatro no es un trabajo, es una forma de vivir, es una manera de entender la vida. Evidentemente que es un trabajo y que hay que ganar dinero al mes ¿no?, pero... es una forma de vivir clarísimamente. Así que sí, sí, claro que condiciona.” (Ar-29: Jorge, 55, Actor y gestor)

“El reto ha sido poder vivir de un oficio artístico que amas, con lo cual cuando lo estás haciendo es un auténtico privilegio, porque no hay cosa mejor que trabajar en aquello que te gusta, entonces, tiene que ser una apuesta vital, en ese sentido es una apuesta vital.” (Ar-28: Nico, 60, Actor)

Para obtener una definición conceptual de la vocación que implique una perspectiva comprehensiva, multidimensional y operativa voy a incluir la definición que desarrollan Dik y Duffy (2009) desde la psicología clínica:

“A calling is a transcendent summons, experienced as originating beyond the self, to approach a particular life role in a manner oriented toward demonstrating or deriving a sense of purpose or meaningfulness and that holds other-oriented values and goals as primary sources of motivation.” (Dik and Duffy, 2009: 427)

La definición deja abierta la posibilidad de que el individuo perciba su “llamada” como algo originado fuera de su propio yo, en una fuente externa, como podría darse en una aproximación espiritual. Este punto es crucial porque es lo que distingue los conceptos de **“vocación”** y **“llamada”**, que de otro modo son muy similares. En el caso de la vocación, igual que en la llamada, también hay un sentimiento de tener un propósito en la vida que dota de significado y sentido a una vida particular en un contexto más amplio. Una contribución que habitualmente se asume que aporta también al bien común de la sociedad. Sin embargo, en la vocación este propósito no viene impuesto de una fuerza externa al propio sujeto sino que se origina desde el mismo. En el caso del teatro, los discursos que más se observan son los que tratan la vocación como una pulsión interna que forma parte intrínseca de su construcción como sujetos. Es un elemento que les conforma, que no han escogido y que no se puede evitar, como muestran los siguientes fragmentos de las entrevistas:

“Es como el que necesita bailar o escribir, es una necesidad que está en mí. Que es complicado de explicar, está en mí, lo necesito. Como el que se tira en rapel por la pedriza los domingos, necesita esa dosis de... pues en mí, que está en mi ADN, que lo necesito.” (Az-22: Irene, 58, Actriz)

“Esto no creo que se elija... este mundo no creo que se elija por casualidad. No creo que nadie entre al mundo del espectáculo en plan: ‘no sé, voy a innovar’... No sé, me parece que no... me parece que la mayoría, bueno, igual hay algún caso así de... pero yo creo que en general, creo que la gente que intenta acceder a este mundo tiene mucha vocación” (Ar-30: Iván, 51, Actor)

“Lo que yo tengo claro es que mi vocación es esta. Lo siento así y es algo que se sabe. Es una verdad que tienes ahí, que no sabes muy bien porqué, pero se sabe.” (Ar-18: Cristian, 36, Actor)

“Tiene que haber un interés casi primigenio, germinal por... por el arte, por la cultura o por querer expresar, por tal... general y luego también más, que se concreta a través de este canal que es la interpretación” (Ar-19: Diego, 46, Actor y gestor)

“En mi caso, eso es una necesidad vital. Eh... a los 18 años la frase que me dije a mi mismo, me acuerdo llorando allí en la cama... [...] Soy súper dramático (reímos) [...] y dije: ‘caiga quien caiga, pase lo que pase, muera quien muera, yo voy a seguir. Voy a hacer esto y chao. Me da igual, me da igual.’ Lo dije así” (Ar-21: Sergio, 50, Actor y gestor)

“En mi caso hay algo, muy... o sea, es una pulsión que yo no controlo. No la controlo, no me pasa por la cabeza, es que cuando llega algo, no soy yo la que dice... venga, si lo quiero hacer lo reflexiono. No, es como: ¡fum! Todo me empuja, todo me empuja, me empuja a hacer, no puedo parar de hacer.” (Az-1: Lucía, 34, Actriz)

Aunque menos común, también he podido identificar algunos discursos en los que se habla de la vocación teatral en términos de “llamada”, como ocurre en el caso de la siguiente actriz:

“Es lo que uno cree que ha sido elegido por... porque yo, no es que haya elegido, es que me ha venido así ¿entiendes? [...] el artista tiene algo dentro, lo tiene que sacar, el pintor pintando, el actor actuando, el bailarín bailando... [...] el arte es un compromiso radical con la persona. Eso lo es, toda existencia lo es. Pero el artista... es ineludible.” (Az-23: Marta, 69, Actriz)

También es importante añadir que, aunque en trabajos creativos suele definirse como un impulso que ha estado siempre, como veíamos en las citas anteriores, **hay muchas formas de llegar a tener vocación**. Siguiendo este razonamiento, parto de que la vocación es un proceso de búsqueda de propósito evaluando las contribuciones y el sentido de las acciones que componen un trabajo (Dik and Duffy, 2009). Por ese motivo, situaciones de precariedad o insatisfacción en un sector no artístico pueden ser las que empujen a buscar diferentes actividades que puedan acabar configurándose como una vocación. En los tres casos siguientes se podría encontrar este tipo de dinámica:

“Estaba un poco cansada del mundo de la empresa y empecé a adaptar cursos para gente de la calle. Tenía bastante que ver desde la inteligencia emocional, que es una de las cosas que yo trabajo. Y a partir de ahí me empezó a apetecer montar cosas... y empecé, o sea un poco por casualidad escribí una micro obra... empecé a escribir un micro teatro para un amigo, entonces la actriz que lo iba a hacer no podía. Entonces acabé haciéndolo yo” (Az-15: Julia, 46, Actriz y gestora)

“Hubo un momento de mi vida que... una falla, un momento duro, dramático en mi vida, que me impulsó a romper con todo lo anterior y a iniciar una vida nueva. Y dentro de esa vida nueva, una idea que siempre me rondaba la cabeza... era volver al mundo del teatro. [...] y volví a descubrir que seguía teniendo ese instinto animal y esa voracidad por ser actor y por interpretar y volvió a surgir, estaba ahí como adormecida y volvió a surgir. Y me volví a enganchar. Me volví a enganchar y aquí sigo después de 14 años.” (Ar-30: Iván, 51, Actor)

“Con la crisis me echaron. En 2008-2009 me echaron de la empresa. Yo ahí tuve una crisis existencial... eh... y, yo siempre... desde pequeño siempre he sido muy cinéfilo, siempre me ha gustado mucho el arte de la interpretación tanto en cine como en la tele y el teatro y tal, y yo pensando, pensando, pensando llegó un momento que dije, se acabó de estar en la vida... estando en sitios donde no quiero estar” (Ar-18: Cristian, 36, Actor)

En la primera cita se observa que desde otra profesión se va re-configurando la actividad hasta acabar en el teatro, y en las otras dos, hasta que no hubo un momento de fractura o cambio profundo en sus vidas no se plantearon trabajar profesionalmente como actores. Por último, es importante insistir en que la vocación no puede ser tratada únicamente como un impulso personal ya que **su conformación es inseparable de la organización social en la que surge**. Volviendo al trabajo de Sennett (2008), podemos observar cómo las instituciones de una sociedad afectan inevitablemente el modo en el que se experimenta la vocación en el trabajo:

“El impulso a hacer un buen trabajo puede dar al sujeto un sentido vocacional; las instituciones mal organizadas ignorarán el deseo de su población de dar sentido a su

vida, mientras que las organizaciones bien articuladas sacarán provecho de esta circunstancia” (Sennett, 2008: 328)

En la mayor parte de los casos de la investigación se ha podido observar cómo el contexto económico hace que **sólo la vocación mantiene a los y las profesionales del sector trabajando**:

“¿Que si no está la vocación te compensa económicamente? ya te digo que no, evidentemente. Porque te avoca a una situación en muchos casos de marginalidad. [...] Más te vale que la tengas, porque si no, vas a ser un puto desgraciado (risas) y si te metiste pensando que te ibas a forrar, lo llevas chungo.” (Ar-20: Marcos, 40, Actor y gestor)

“Todas las profesiones deberían ser vocacionales, pero hay algunas... que todavía más. Esta es una de ellas porque lo haces porque quieres y contra todo. Y contra el sistema. No es fácil, entonces, si no es fácil para qué voy a canalizar tanta energía en algo que... pero es que además no tienes un reconocimiento social, no tienes un prestigio, no tienes una economía.” (Ar-21: Sergio, 50, Actor y gestor)

“La vocación es importante porque creo que va a ser lo que te sustente en los momentos en los que no encuentres ningún sustento [...] Y es la mayor parte del tiempo la que necesitas sustento. De quince años habrá un año de mierda, pero siempre habrá un año de mierda ¿sabes? En el caso más extremo de éxito. La vocación es lo único.” (Ar-8: Alejandro, 27, Actor y gestor)

Sin embargo, las dificultades que hacen que la vocación sea fundamental no son solo de carácter económico, sino también emocional. La profesión te enfrenta continuamente a la posibilidad del rechazo, como describen a continuación:

“Te van a decir muchas veces que no y lo que te va a mantener es que tú quieres hacer esto y que tú estás enamorado del arte y no de la industria solo... entonces, si realmente no deseas hacer esto dedícate a otra cosa. Porque no es un oficio, con las dificultades que decimos que tiene, y con la idea en este país de la cultura, no es un oficio que te lo vaya a poner fácil. Como para que te puedas permitir no tener una vocación y decir: ‘voy a probar ser actor a ver qué pasa.’” (Ar-10: Álvaro, 33, Actor)

“Es vocacional porque cuando vienen mal dadas tienes que tener mucho aguante para decir... sigo, sigo, creo, voy, vamos... confía... dale, dale... y eso, si no tienes una vocación potente pues... ¿quién aguanta? [...] O sea... rechazo en montón de castings que te dicen ‘tú no’. Eh... el de pronto meses de nada, que no suena el teléfono y que piensas que no va a sonar nunca más. El intentar proyectos que no salen.” (Az-22: Irene, 58, Actriz)

A pesar de encontrarse con numerosas adversidades a la hora de encontrar y mantenerse en el trabajo, los y las profesionales vocacionales experimentan un alto grado de compromiso con la profesión y con su carrera, en la misma por lo que un menor porcentaje se plantea abandonarla que en otras profesiones menos vocacionales (Duffy and Dik, 2013).

6. EFECTOS POSITIVOS DE LA ARTESANÍA

6.1 Estabilidad y autosuficiencia para generar un proyecto artístico

De forma indirecta ya he hecho referencia a este primer punto en el apartado anterior, sin embargo, quiero insistir en lo relevante que es para profesionales del sector la posibilidad de generar una **plataforma estable desde la cual desarrollar un proyecto artístico**. El trabajo de Bilton (2015) sobre la importancia de elementos no-creativos para un adecuado desarrollo de la creatividad genera el contexto perfecto para hablar de la importancia de la estabilidad. En su trabajo podemos encontrar un ejemplo sobre cómo la Royal Shakespeare Company revitalizó su modelo productivo al adoptar la forma del teatro de repertorio, limitando así las entradas y salidas de personal y recursos:

“In 2003, the Royal Shakespeare Company decided to restructure its organisation around the principles of ‘ensemble’. [...] one of the company’s directors later admitted that they were able to appear radical precisely by avoiding the kind of radical, all-encompassing change which had characterised previous regimes [...] The approach was less obviously innovative than a more radical reinvention, working within existing resources and capabilities rather than seeking to transcend them. By focusing on value rather than novelty, the strategy of ensemble succeeded in transforming a moribund and divisive organisation and in delivering significant artistic and financial success over the next 10 years.” (Bilton, 2015: 4)

Encontramos este discurso reflejado también en las palabras de Gustavo del Río de ArteMad, que observa la importancia de la continuidad y la estabilidad para una compañía de teatro:

“Entonces, yo creo que lo que es importante es que las compañías tengan continuidad. O sea, que las compañías sean compañías estables y que, aunque nazcan compañías que de alguna forma van a evolucionar hacia compañías más grandes, ya se verá en la trayectoria cómo eso sucede.” (I-8: Gustavo del Río, ArteMad)

En el contexto económico en el que nos encontramos, la crisis y la reducción del gasto público en cultura han generado dinámicas de inestabilidad y volatilidad en las compañías de teatro. Los modelos de artesanía, que parten de la autosuficiencia y la asunción de tareas en un núcleo reducido de personas, son los que mejor se han adaptado. Este tipo de modelos permiten **diseñar todos los procesos creativos** que se desarrollan en la producción teatral para generar exactamente el hecho teatral que se tiene en mente:

“Todo cae en tres o cuatro manos [...] Cuando encaramos un proyecto, a elegirlo nosotros, al dirigir nosotros, lo que... vamos a hacer, cómo lo vamos a hacer, y con quién lo vamos a hacer... nos metemos en un mundo, que no eres solo actor, o eres solo diseñador, no. Sino que por la mañana estás ensayando, por la tarde estás en el taller haciendo y luego estás en el rastro o en París en el mercado de las pulgas, ‘esto podría ser no sé qué’, luego lo estás transformando y a la vez estás... volviendo a estudiar y pasando las peleas... es muy rico. [...] Es una manera de vida, cada montaje es entrar en un mundo nuevo [...] el teatro aún todas las artes... aún [...] como amantes del arte que somos... lo aunamos todo” (Ar-27: Lucas, 58, Actor y gestor)

“Muchos actores dicen: ‘no es que hago de todo’, pero a veces en el trabajo, y es un don también, a veces hay excelencia. [...] O sea, que no es que lo hagas porque no te queda otra [...] hacemos todas estas cosas para ser actores y para hacer el teatro que queremos” (Az-24: Laura, 56, Actriz y

gestora)

“Estás trabajando, no para sacar solamente este montaje adelante sino también para intentar... crear un estilo [...] para entendernos, de puesta en escena para el público como también un estilo de trabajo, de qué manera entiende la compañía que hay que conseguir lo que se quiere conseguir [...] Un núcleo de actores que van a la misma, es una pena que esto no se desarrolle más, porque es donde se hace el buen teatro.” (Entrevista Etnográfica, Actor y gestor de compañía, 43 años, ha trabajado con el Teatro de la Resistencia en el montaje del «Don Quijote»)

La continuidad y la estabilidad en los proyectos facilitan la definición y el perfeccionamiento de un estilo. Este planteamiento coincide con la idea de la importancia de la “uncreativity” desarrollada por Chris Bilton (2015), los procesos no creativos generados en la estabilidad de la organización son cruciales para la creatividad. Para Bilton, la creatividad tiene dos componentes principales que se compaginan: la innovación o novedad y el valor o la calidad de lo que se genera; el segundo componente se deja habitualmente de lado en los procesos productivos de organizaciones creativas que se focalizan principalmente en el aspecto de la innovación.

“Creative organisations may need to acknowledge the importance of privacy, containment, routine and predictability alongside release and freedom, allowing the mind to switch between ‘convergent’ and ‘divergent’ mental states and perspectives. A relentless insistence on the generation of new ideas throws the creative process out of balance and, for organisations as for individuals, becomes distorting, distracting and self-destructive.” (Bilton, 2015: 11)

Prácticamente todas las personas entrevistadas coinciden en que las compañías en las que hay una estabilidad tienen más probabilidades de alcanzar un alto nivel artístico. Esto se debe a que resulta fundamental en el arte, y sobre todo si se trata de un proceso artesano, la inmersión en el proceso de creación que permite aprender a responder a resistencias, en términos de Sennett (2008), gracias a un desarrollado sentido de auto-crítica y un aprendizaje colectivo en el seno de la organización. Esto nos lleva a otro elemento fundamental que se ve potenciado en los modelos de artesanía teatral, el trabajo en equipo y las colaboraciones artísticas.

6.2 Trabajo en equipo, colaboraciones y compromiso con el trabajo

El hecho de conformar colectivos y plataformas creativas estables en el tiempo contribuye a la posibilidad de afrontar ideas que implican una mayor complejidad organizativa y generar un público estable. Además de esto, el trabajo en equipo y la colaboración contribuye directamente al desarrollo de la creatividad (Bilton, 2015). En las siguientes citas observamos cómo se refleja este planteamiento:

“Para un actor es necesaria la continuidad, trabajar en equipo. Nosotros también necesitábamos crear un equipo para poder enfrentar obras con mayor relevancia, mayor riesgo, y bueno, también de tener un lugar de referencia en nuestro público, generar un centro de formación, de educación, de disfrute teatral, artístico y luego, que quizás es lo más importante, crear una pequeña infraestructura [...] nosotros podemos afrontar los proyectos porque en España no existen compañías estables.” (Ar-27: Lucas, 58, Actor y gestor)

“Yo siempre he sido de compañías y siempre he creído en la compañía, me parece la mejor manera de crecer, de ponerte un estilo, de... de caminar... cuando vas de suelto, digamos [...] que tienes poco tiempo para... que el resultado es ya, entonces tiras de lo que ya sabes o tiras de... porque no te aventuras. Porque no hay tiempo y quieres un resultado ya.” (Az-22: Irene, 58, Actriz)

En los discursos de las entrevistas también se ve reflejado cómo hay un mayor rendimiento en compañías en las que todas las personas que participan **cooperan** y dependen de la calidad del producto para obtener beneficios:

“Si nos referimos al resultado que puede haber respecto a lo que haces, yo creo que el hecho de trabajar de manera cooperativa azuza más la necesidad de querer hacerlo bien, porque en cierta manera estás, entre comillas, jugándote los cuartos.” (Entrevista Etnográfica, Actor, 53 años, ha trabajado con el Teatro de la Resistencia en el montaje de «Tartuf»)

Ya he analizado las principales vías por las que se conforman los equipos de trabajo en el sector teatral, ahora quiero profundizar en los discursos en los que se da valor a esta conformación, comenzando por el compromiso con el trabajo y con el proyecto artístico que se genera en el grupo. Bebiendo de nuevo de la literatura sobre movimientos sociales (Jasper, 2012; Somers, 2005), podemos determinar que las personas que conforman un colectivo generan mediante sus relaciones sociales una serie de obligaciones inter-personales tácitas que mantienen la cohesión del grupo. Miguel Alcantud del Microteatro por Dinero o Ernesto Caballero del CDN observan cómo esta dinámica se reproduce en la producción teatral actual:

“Poco a poco, la gente se va agrupando para actividades. Es normal, se hagan o no se hagan empresas. Porque muchas veces no te haces empresa porque no te sale rentable, pero sí se crean grupos de trabajo [...] La gente quiere trabajar y la gente quiere hacer las cosas bien. O sea, la gente no tiende a la informalidad. La gente, incluso le da seguridad trabajar con un grupo [...] la gente siempre tiende a eso.” (I-13: Miguel Alcantud, Microteatro por Dinero)

“El que se mete en un proyecto requiere cierto nivel de compromiso con el proyecto. Ya no es el freelance, el contratado, el mercenario [...] quiero pensar que va a haber otro tipo de compromiso, que eso nos hace también falta ahora. Un compromiso con un proyecto artístico, ahora mismo no se... hago esto, hago lo otro... eso ayuda poco también a la consolidación de estructuras sólidas.” (I-14: Ernesto Caballero, CDN)

Un aspecto más, vinculado a la conformación de equipos de trabajo y ligado a la producción teatral artesana y el compromiso que implica, es la **colaboración entre colectivos y profesionales para abarcar proyectos ambiciosos** o de gran envergadura. El trabajo de Menger permite arrojar luz sobre este proceso de compartir recursos y riesgos para abordar proyectos creativos:

“Artists may share the occupational risk by pooling their resources together [...] Most of the small organizations in the live performing arts (dance companies, chamber orchestras, baroque and contemporary music ensembles), work on this co-operative basis, which recurrently brings together workers who are themselves already minifirms” (Menger, 1999: 565)

En el discurso de Iván Arpa, desde AISGE, también se analiza cómo la idea de la cooperación, aunque se ha hecho siempre en la producción teatral, renace con fuerza en el momento actual y empuja a generar modelos cooperativistas como estrategia de subsistencia:

“La verdad que el colectivo se conoce bastante bien entre sí, porque si no se han visto en un lado se han visto en otro [...] Al formar parte de esta profesión la gente que viene más... que son más activos y que vienen de atrás... sí que son un colectivo, un grupo muy unido, que intenta que la gente joven siga viviendo ese concepto de profesión... que vienen todos a una. Entonces, que entre ellos hagan y se monten compañías y tal, sí... sí ha pasado y pasa y pasará. Hay mucho modelo cooperativista ahora, porque al fin y al cabo hay que hacer algo, hay que intentar subsistir y ya te digo, económicamente, prácticamente nunca es rentable económicamente, pero... sí que existe.” (I-10: Iván Arpa, AISGE)

En compañías de teatro privadas que se plantean desarrollar obras teatrales con muchos actores y actrices, y a pesar del alto grado de especialización que se exige, la participación del cuadro artístico en otro tipo de tareas y vice-versa resulta casi imprescindible. Esto es posible únicamente gracias a un **alto grado de compromiso** con el proyecto artístico de todas las personas que participan:

“Es tan enorme los proyectos que prometemos que tiene que ser un equipo... mira, en el clásico hay un montaje de 10 actores, pero es que detrás hay 15 técnicos. Nuestro oficio... o sea, hoy en día sería imposible. [...] Llevamos equipo técnico y aun así hacen muchas cosas aparte de ser técnicos. Nuestros actores también, ayudan con cualquier cosa, con el foco, tal. Porque si no, tendríamos que tener un equipo, que sería imposible.” (Ar-27: Lucas, 58, Actor y gestor)

Habitualmente, este tipo de compromisos se articulan a través de una figura que ejerce el liderazgo del grupo. Basándose en méritos y posiciones acumuladas y bases materiales que dotan de pragmatismo a los proyectos, esta figura se dota de una autoridad moral e intelectual y de un carisma que cohesiona al grupo. Aunque así se generan vínculos densos entre las personas que conforman el equipo, esto no implica que los “discípulos” no busquen incrementar su estatus fuera de la organización a medio o largo plazo (Bense Ferreira Alves, 2007b: 91). De forma puntual, también se pueden generar colaboraciones o coproducciones entre varias compañías de artesanía teatral que permitan generar espectáculos con muchos actores y actrices, aunando fuerzas:

“Ahora estamos en el proceso, es... vinculaciones, y... con otros proyectos equivalentes al nuestro [...] Colaborar, coproducir... eh... pero para algo puntual. [...] El lunes empezamos unas lecturas de un Shakespeare y en este caso lo vamos a hacer en coproducción con otra compañía amiga [...] hemos tomado la decisión de que en vez de volver a hacer espectáculos con muy poco elenco porque ahora está todo muy difícil... no, vamos a hacer algo más grande, vamos a intentar salir al mercado con una producción de 8 personas en reparto, que ahora mismo es una locura... uniendo las fuerzas de las dos compañías, que tenga también una... ahí, en nuestra trayectoria, tenemos un par de experiencias de asociación, de colaboración con otros proyectos artísticos, empresariales cercanos.” (Ar-19: Diego, 46, Actor y gestor)

En algunas ocasiones se sacrifica la rentabilidad económica para poder abarcar proyectos más arriesgados. Como ya he observado analizando las formas de retribución simbólica en el trabajo artístico, la fuerza de trabajo está dispuesta a asumir una mayor precariedad laboral a cambio de poder realizarse como artistas:

“Yo he hecho un trabajo que la pieza somos cinco, cinco encima del escenario. Es que... es que los profesionales quieren currar. A la vez te enfrentas a decir... chicos, pues ganaremos un poco menos, pero vamos a ser... vamos a formar, vamos a... vamos a dar cabida a gente. Vamos a quitar de la lista del paro, aunque sea los 45 días de convenio y empezar la aventura, de una manera así,

más solidaria.” (Az-14: Alba, 40, Actriz y gestora)

“Yo les he dicho: ‘mira chicos, yo tengo un montante de dinero que yo he ahorrado porque he trabajado, porque he hecho anuncios y pelis... bababa y lo voy a invertir en esto, esto y esto, y pido que vuestro dinero sea vuestro tiempo.’ Porque el tiempo es igual a dinero. [...] pero yo necesito contarle todo porque yo no quiero que sea esto... que precisamente porque voy a dedicar este tiempo a esto con vosotros quiero que vosotros lo sintáis de la misma manera. Si esto no es así mejor buscar a alguien... hay que crear grupo.” (Ar-8: Alejandro, 27, Actor y gestor)

En definitiva, la colaboración y la cooperación, tanto en el seno de un proyecto como entre compañías, resulta muy habitual cuando se analiza la artesanía teatral; y esto es posible gracias a que se generan altos niveles de compromiso intergrupar y con los proyectos.

6.3 Efervescencia creativa

Una de las consecuencias que ha tenido la extensión del modelo de artesanía teatral ha sido la efervescencia creativa que se ha generado en Madrid en los últimos años. Como ya he introducido antes, desde los años 90 se viene generando una tendencia de incremento en el número de compañías y salas de teatro en la capital. Autores como Menger (1999) han observado que un rasgo característico en estos sectores es concentrarse en lugares concretos, como son las ciudades, al potenciar de este modo la interrelación entre artistas y garantizar el acceso al público de espectáculos creativos de diversa índole:

“Artistic activities show a very high level of spatial concentration in a few locations or even in one dominant city in each country.” (Menger, 1999: 549)

De este modo, ciudades como Madrid o Barcelona se configuran como los principales focos de producción y exhibición teatral. En las últimas décadas se observa un crecimiento generalizado de las tasas de empleo en sectores artísticos, principalmente ligado al desarrollo del sector audiovisual, la industria de los videojuegos y la publicidad. En el caso del teatro en España, el incremento de la financiación pública hasta la crisis de 2008 nos permitía explicar este crecimiento. Sin embargo, en el nuevo contexto de reducción del gasto público es imprescindible analizar una serie de factores directamente vinculados a la artesanía teatral. Como analiza Menger (1997, 1999), estos modelos implican menores costes y barreras a la hora de generar pequeñas plataformas de producción artesana que permiten crear obras teatrales altamente diferenciadas y esto, actualmente, atrae tanto a artistas jóvenes como a artistas consagrados:

“The expansion of the crafts administered production sector, with its growing product differentiation, acts as an inflationary labor supply factor since it draws on an increasing number of aspiring young artists. Lower costs pose fewer barriers to entry” (Menger, 1999: 568)

El crecimiento del tejido artístico de Madrid en los últimos años está estrechamente ligado a esta forma de producción, algo que en los discursos analizados queda claramente reflejado:

“El teatro, creo que el teatro está en un muy buen momento por lo menos a nivel creativo. Espero... espero que siga, no solo siga resistiendo, sino que tenga una vida sana.” (Az-5: Sara, 35, Actriz)

“Ahora está saliendo gente valiente, jóvenes valientes, gente que sin... propuestas alternativas y diferentes que es de agradecer. Y bueno, esperemos que siga así. [...] hay mucha... mucho movimiento de gente joven que está saliendo de escuelas, que está saliendo de... que ama el teatro. Está habiendo mucho... mucha sala, mucho teatro alternativo... [...] Gracias a eso se está... que hay un caldo ahí muy bueno, de actores y actrices jóvenes buenísimos, con una capacidad y un talento brutales.” (Az-16: Claudia, 49, Actriz)

Los **dos factores principales que han generado esta producción masiva** de espectáculos teatrales son: por un lado, la **crisis económica** de 2008; y por otro lado, la extensión de la **“ideología del emprendizaje”**, en términos de Rowan (2010), que ya he analizado más arriba. En las siguientes citas de Ernesto Caballero del CDN y de Nieves Pérez Abad de la RESAD se describe esta tendencia:

“Ahora mismo estamos viviendo, paradójicamente con la crisis pues, un momento de mucho esplendor y de mucho... en cuanto la creación escénica y de un gran nivel [...] es un hervidero.” (I-14: Ernesto Caballero, CDN)

“Ahora mismo hay un gran desarrollo de lo que se llama el mundo del emprendedor. Nuestros alumnos en su mayoría son jóvenes y entonces sabes que hay a disposición de la gente joven pues una serie de, digamos, al menos en teoría, de mejoras en el concepto de la emprendeduría y la creación de empresa propia.” (I-11: Nieves Pérez Abad, RESAD)

La lógica de esta dinámica reside en que la falta de financiación pública para la producción y contratación de productos escénicos que se ha ido extendiendo desde 2008, ha puesto en valor la idea de emprender proyectos propios que puedan adaptarse al nuevo mercado implementando una mayor flexibilidad y capacidad de auto-gestión. El argumento de que las empresas emergentes se adaptan mejor al contexto actual, al no partir de estructuras estables que han podido llegar a anquilosarse, está muy extendido, como vemos a continuación en palabras de Cristina Santolaria, del INAEM:

“Yo creo que ante la crisis han sabido reaccionar mejor las empresas jóvenes, por decirlo de alguna manera. Se han sabido adaptar mejor a los nuevos tiempos, a las nuevas exigencias, a los nuevos métodos de producción y tal.” (I-1: Cristina Santolaria, INAEM)

Podemos observar que todo este planteamiento se ajusta perfectamente a la figura del “emprendedor cultural” (Ellmeier, 2003; Haunschild and Eikhof, 2009; Oakley, 2014; Scott, 2012). Por un lado, debido a la falta de entradas reguladas y estables al mercado de trabajo artístico y, por otro, a raíz de la extensión de modelos de auto-gestión promovidos por la lógica del emprendimiento. Como resultado, se ha generado el caldo de cultivo perfecto para la efervescencia creativa en la ciudad. Podemos observar esta tendencia tanto en las salas de teatro como en las compañías. Comenzando por las **salas de teatro**, tanto Nacho Bonacho de la Red de Teatros Alternativos como Cristina Santolaria del INAEM han observado esta tendencia de emprendimiento como respuesta ante la falta de opciones:

“Has visto que el brote de salas que están saliendo es tremendo ¿no? Y bueno, tiene un poco que ver también por la crisis que ha habido. Hubo un momento hace diez, siete años, diez años, sobre todo que el tema de la televisión estaba muy activo, había mucha gente trabajando y eso ha ido decreciendo y toda esta gente lo que ha buscado es como salida, pues, es la sala.” (I-5: Nacho Bonacho, Red de Teatros Alternativos)

“Han surgido proyectos nuevos [...] todas las salitas que han nacido de pequeño formato, todos

esos pisos donde se está haciendo. Todos esos espacios que no son solicitudes que nos llegan a nosotros, pero bueno, yo creo que han respondido. Si no había giras, si no había esto, ha respondido que la gente ha empezado a trabajar en la proximidad. Es decir, en el piso de no sé qué... Todos estos espacios y yo creo que han... No he hecho una estadística, pero han proliferado, aquí en Madrid y supongo por toda España, mucho los espacios pequeñitos.” (I-1: Cristina Santolaria, INAEM)

También vemos que las salas que están surgiendo en los últimos años tienen un alto grado de volatilidad y entrarían en la categoría de “sala de creación”, que cuentan con un aforo relativamente pequeño y se ajustarían más a las características de las salas alternativas que a las grandes salas de exhibición. A continuación incluyo dos ejemplos de actores que ante la falta de acceso al trabajo o financiación decidieron abrir su propio espacio:

“Las últimas las hicimos por nosotros mismos, que... fue porque... hemos pillado ese pequeño local [...] y hace tres años que estamos ahí... que fue cuando vimos que ya se estaba inclusive agotando... porque esto ha sido tremendo para todos, se estaba agotando también lo de las ONGs, ya no tenían ni guita tampoco para hacer sensibilización.” (Ar-21: Sergio, 50, Actor y gestor)

“Deberían pelearse un poco más por... todas estas salas que acaban de salir, ¿por qué salen tantas salas pequeñas? En Madrid hay salas pequeñas por todos los rincones... será porque está... ¿se están gestando cosas que no llegan donde tienen que llegar? Luego pasa con el público, la gente no va a un sitio pequeño porque no se fía, piensa que es malo... Eso nos ha pasado aquí. [...] entonces tienes que romper esa... o eres un nombre, o estás en un sitio o no vales para nada” (Az-25: Sonia, 53, Actriz y gestora)

Por lo que respecta a las **compañías**, tanto Iñaki Guevara de la Unión de Actores como Gustavo del Río de ArteMad describen cómo la crisis económica ha obligado a “emprender forzosamente”, en términos de Oakley (2014), a muchos/as profesionales del sector. Tanto a nivel de movilidad, al trasladarse a Madrid, como a nivel de empresa, al volcarse en la producción teatral:

“La crisis ha producido que hayan desaparecido las giras, las compañías en las ciudades pequeñas, todos se han venido aquí. Entonces ¿qué hago? Pues me genero mi propia empresa.” (I-6: Iñaki Guevara, Unión de Actores)

“Muchos de los actores han tenido la necesidad de crear y de convertirse en productores sin serlo. Entonces, al final, el propio sistema le ha dado como de bruces” (I-8: Gustavo del Río, ArteMad)

En los discursos de actores y actrices también he podido observar esa tendencia pero más que incluir citas creo que es más ilustrativo describir el proceso de configuración de la compañía de teatro: BisturíEnMano, que comienza a fraguarse justo en el período de crisis económica. Tanto Arturo como Darío, miembros fundadores de la plataforma, habían trabajado en diversos proyectos teatrales antes de formalizar la compañía pero no encontraban espacios ni plataformas en las que trabajar de forma estable, ni desarrollar un proyecto creativo continuado. BisturíEnMano se estructura a raíz de la voluntad de ambos por trabajar en un decálogo de obras enmarcadas bajo el título de “La Ciudad Sin Nombre”, del que a día de hoy hay tres producciones finalizadas. La única posibilidad de desarrollar un proyecto a largo plazo como ese era conformar su propia plataforma de creación, puesto que la estabilidad de la misma dependería del compromiso de ambos con el proyecto.

6.4 Innovación: Teatro Independiente, Alternativo, Off

En el contexto capitalista contemporáneo, la idea de la innovación se ha vuelto central y se ha asociado directamente al crecimiento económico. El sector de la cultura no es una excepción ante esta perspectiva (Rausell, 2012; YProductions, 2009). Tanto en las salas como en las compañías de teatro, que aquí he definido como de artesanía teatral, se observa que la innovación es uno de los aspectos más representativos, como muestran el discurso de Ángel Martínez Roger, de la RESAD:

“Creo que la inmediatez de creación que puede dar ese tipo de salas es muy interesante y muy atrayente. La frescura y la radicalidad de las propuestas y la inmediatez hace de ese tipo de propuestas algo nada desdeñable, y que debiera estar ciertamente protegido.” (I-2: Ángel Martínez Roger, RESAD)

La innovación y la experimentación han sido siempre asociadas a movimientos independientes o alternativos y a centros de producción pública que podían arriesgarse en sus propuestas, al contar con una fuente de financiación asegurada. Ya hemos visto que la producción teatral pública es relativamente reducida en España de por sí, además, se ha visto muy afectada por la crisis económica de 2008, que ha supuesto un durísimo golpe para el panorama teatral. Por otro lado, prácticamente en todos los discursos se observa una revitalización del movimiento independiente o alternativo en Madrid. El Teatro Independiente se origina en España en oposición al régimen Franquista en los años 60 y 70 y se va desarrollando en lo que en el período de transición se conocerá como Teatro Alternativo. Actualmente, también se emplea la categoría de Teatro Off, originada en Nueva York para referirse a las producciones teatrales que no llegaban a acceder al circuito oficial de Broadway. Es **extremadamente complejo delimitar y diferenciar las categorías de teatro independiente, alternativo y off**; puesto que cada una tiene su contexto histórico y, en función del marco en el que se hable, se utilizan de forma intercambiable (Miralles, 2000) o incluso despectiva. Por oposición, podemos diferenciar entre estas formas de teatro y el teatro **comercial**, como hace Cimarro (2009), y **mainstream**, en palabras de Shevtsova (2002). El teatro comercial es el espectáculo que se concibe desde un primer momento para obtener una rentabilidad económica como principal objetivo, dejando en un segundo plano cualquier otra inquietud artística, política o social. Habitualmente, la categoría de teatro comercial se emplea de forma despectiva por una buena parte de los y las profesionales, por lo que no he podido encontrar ningún discurso en las entrevistas en las que se hable en esos términos para auto-definirse:

“Lo que hay en el circuito más comercial, es tal mierda. Y la gente se está perdiendo tantas cosas... que es una pena. Porque no es que no se haga buen teatro en España. Es que no llega al circuito comercial. Porque asusta, porque no es lo que se busca, porque la gente que tiene el poder adquisitivo no es lo que quiere ver, porque no es lo que nos quieren dar, porque no interesa que nadie cuestiona ni... señalar a nadie, ni que se critique nada.” (Az-13: Sofía, 43, Actriz)

En cualquier caso, cuando actores y actrices hablan de teatro comercial, habitualmente se refieren al teatro de musicales o determinados montajes de grandes productoras. El teatro **mainstream** es el que cuenta con apoyo institucional, prestigio interprofesional, una afluencia de público regular y la capacidad para afectar a un ámbito artístico internacional. Sin embargo, tampoco se pueden establecer modelos universales:

“The mainstream is a sign of the top since it enjoys institutional support, prestige and attendant benefits. Yet, however differentiated the mainstream may be from all the other dimensions of the theatre, it, too, cannot be compressed into one universal mould for the sake of establishing a universal model.” (Shevtsova, 2002: 49)

El teatro comercial puede ser también *mainstream*, o no, y al revés; por ejemplo, una compañía *mainstream* con mucho prestigio y apoyo institucional puede arriesgar en sus propuestas artísticas y no obtener beneficios económicos. El elemento que unifica al teatro comercial y al teatro mainstream y que los distingue de otras formas de producción teatral es que se ajustan de forma mucho más clara a las dinámicas propias de una industria, como es la división del trabajo. Como vemos, el panorama de creación teatral es muy fluido y resulta complicado establecer rasgos fijos. **Las categorías de teatro alternativo, independiente y off son excesivamente inexactas, genéricas, amplias y volátiles** puesto que varían según el momento histórico, el contexto geográfico y la intencionalidad de quien las invoca, reivindica, critica o practica (Miralles, 2000; Pérez, 2016: 58). Incluso se podrían subdividir en más apartados, como hacen algunos autores que hablan del circuito “off del off” (Spinella, 2013). A raíz de este uso no estandarizado ni claramente diferenciado de las categorías, yo incluiré siempre los tres nombres para referirme a este tipo de circuitos: teatro alternativo, independiente u off. En España existe una tendencia a identificar el teatro off con modelos productivos más informales y con estructuras menos fijas pero, en última instancia, son **modelos orientativos y circunstanciales**. En las entrevistas que he desarrollado he podido observar toda una serie de discursos que tienen su propia aproximación al clasificar las diferentes formas de hacer teatro:

“Bueno, luego, dentro de las salas alternativas hay salas más alternativas y menos alternativas [...] Sí, porque la palabra no está muy bien escogida... no fue muy afortunado escoger esa palabra para definirlo.” (Ar-29: Jorge, 55, Actor y gestor)

“Diría que hay tres niveles. Uno que es el nivel del teatro Off de Madrid, que son salas muy pequeñas, microteatros... luego está un nivel intermedio que son los que tienen acceso a las salas alternativas de Madrid, que tienen ya un nombre establecido [...] salas antiguas que tienen ya una programación continuada y tienen ya un sello personal, por eso más o menos cuando vas a esas salas sabes qué tipo de teatro vas a ver. Y luego está el otro nivel que es el teatro oficial, el Teatro Real, el Fígaro, el otro... el... todos estos teatros donde ya es prácticamente imposible entrar.” (Ar-30: Iván, 51, Actor)

“Hay dos circuitos: el comercial... a bueno, hay tres: está el comercial puro y duro, está lo que es... donde estamos casi todo el resto de las compañías, que es el de ayuntamientos, redes... llámalo de artes escénicas, teatros de estos de... y luego está el de las salas alternativas. Las salas alternativas, yo estoy de acuerdo con lo que dicen: que son salas sin otra alternativa. Porque... si pudiesen tendrían salas. Son salas sin otra alternativa, como no tengo más, pues hago lo que puedo y meto 5 sillas y ahí... es un teatro que no da ni para las compañías ni para nada, pero bueno, por lo menos hacen teatro.” (Ar-31: Manuel, 62, Actor y gestor)

A través de los discursos analizados y la bibliografía al respecto (Bayardo, 1994; Miralles, 2000; Pérez, 2016; Spinella, 2013) se pueden establecer **criterios económicos, artísticos o basados en la estructura productiva** a la hora de definir al teatro alternativo, independiente u off:

- Los primeros harían referencia al acceso a subvenciones y circuitos públicos frente a la dependencia de las estrategias de obtención de ingresos basadas en la taquilla y a la distinción que ya he desarrollado con el teatro comercial.

- Los segundos tendrían relación con el grado de experimentación y desarrollo de nuevas estéticas vanguardistas en las propuestas creativas que se diferenciases de las corrientes estéticas mayoritarias. También el hecho de que se denote o no una inquietud por la transgresión, ruptura o crítica al sistema socio-político y económico vigente.
- Los criterios estructurales tienen que ver con la longevidad de la compañía, la existencia de una sede, sala y/o escuela propia, contar con una estructura jurídica, la envergadura de los proyectos y el capital humano – compañías que cuentan con un núcleo reducido de personas que aglutina la mayor parte de tareas o que cuentan con un alto grado de división en el trabajo.

Estos criterios definen el tipo de compañías y el tipo de teatro que se genera. En cualquier caso, hay múltiples intersecciones puesto que la estructura de una misma compañía puede ajustarse a unos criterios y a otros no y, además, tienden a fluctuar a lo largo del tiempo. Por ejemplo, el Teatro de la Resistencia funcionó como Asociación Cultural durante casi 10 años antes de pasar a configurarse como S.L. y en el caso de BisturíEnMano, sus primeras producciones no contaban con estructura jurídica en absoluto y actualmente son una Asociación Cultural. En cualquier caso, la realidad es que en el período de crisis económica que comenzó en 2008 han proliferado salas alternativas, espacios “no convencionales” de teatro y compañías que actúan en las mismas, como vemos en las siguientes citas:

“Ahora mismo, la compañía es lo más diverso que hay. O sea, situación económica precaria, mercado laboral muy muy complejo, y frente a eso... eh... hay una variedad de propuestas increíbles.” (Az-14: Alba, 40, Actriz y gestora)

“De un tiempo a esta parte ha habido una explosión del circuito teatral off, que son salas como de hasta cien espectadores o menos, y el convenio, a veces, era casi imposible cumplirlo aunque llenases, entonces todas esas cosas se están revisando y parece que estamos en camino ¿no?” (Ar-10: Álvaro, 33, Actor)

Esta aparente paradoja ha sido muy poco observada desde un enfoque académico, a excepción del trabajo de Oñoro y Sánchez (2015) y su análisis de la sala de teatro *La Casa de la Portera* como parte de lo que han llegado a denominar la nueva “movida madrileña”⁶⁶:

“La crisis agudizaba el ingenio y provocaba que el teatro independiente tuviera que buscar nuevos caminos y fórmulas, más allá de las ayudas y subvenciones, que hasta cierto punto habían provocado la “oficialización” del teatro alternativo de las décadas anteriores.” (Oñoro and Sánchez, 2015: 64)

Por otro lado, la prensa sí se ha hecho eco de este proceso. Entre 2013 y 2015 hay toda una serie de artículos de prensa que hacen referencia al “boom” del movimiento independiente/alternativo/off en Madrid tanto de compañías como de espacios “no convencionales” para el teatro. Por simplificar el análisis sólo voy a incluir aquí ejemplos – algunos que también comentan Oñoro y Sánchez (2015) – del periódico *El País*: En 2013, “El teatro alternativo llama a su puerta” de Elsa Fernández-Santos⁶⁷, “El teatro de la resistencia” de

⁶⁶ https://elpais.com/ccaa/2014/04/06/madrid/1396805915_792667.html

⁶⁷ https://elpais.com/cultura/2013/12/29/actualidad/1388346871_209123.html, recuperado el 10/05/2018.

Rocío García⁶⁸, “La primavera de los teatros” de Patricia Peiro⁶⁹, o “Milagro teatral en pequeño formato” de Javier Molina⁷⁰. En 2014, “La movida teatral Madrileña” y en 2015, “Efervescencia en la escena alternativa”, de Sergio C. Fanjul⁷¹. Por último, también en 2015: “La crisis y la corrupción reavivan el teatro político”, de la Escuela de Periodismo UAM⁷². En todos estos artículos se refleja el proceso de transformación y desarrollo del panorama teatral madrileño ligado al período posterior a la crisis económica. Todo lo que se refleja en estos artículos de prensa o en el análisis de Oñoro y Sánchez (2015) se ve claramente también en los discursos de las entrevistas realizadas, ya no sólo en cuanto a la capacidad para innovar y adaptarse en los modelos productivos basados en la artesanía sino también por lo que respecta a la calidad de las propuestas:

“El mejor teatro que hay ahora mismo y que va a haber dentro de 5 años está en el circuito alternativo y mi ilusión sería que alguien tuviera el coraje de promoverlo.” (Az-13: Sofía, 43, Actriz)

“Yo creo que es más atrevido siempre el teatro independiente en todos los sentidos, es el que ha ido marcando las pautas de ir ampliando horizontes y abriendo, transgrediendo horizontes y demás.” (Ar-28: Nico, 60, Actor)

El proceso desarrollado desde el estallido de la crisis ha **multiplicado la oferta teatral a nivel de espacios y formatos y ha revitalizado dinámicas de experimentación e innovación en las propuestas**; indistintamente de si lo queremos llamar teatro independiente, alternativo, off u off del off. El progresivo aumento en el número de escuelas de teatro y profesionales, la reducción de salidas laborales vinculadas al ámbito audiovisual y la implementación de estrategias de producción artesanales basadas en la reducción de costes externos y el desarrollo de nuevos nichos de mercado como son los espacios no convencionales de exhibición son los principales elementos que han contribuido a este proceso.

7. EFECTOS NEGATIVOS DE LA ARTESANÍA

7.1 Saturación de la oferta y desatención institucional

El aumento en el número de compañías y salas de teatro, aunque ha configurado una mayor diversidad creativa, también ha generado dos tendencias que perjudican gravemente al sector: la saturación de la oferta y la despreocupación de algunos ámbitos de la administración

⁶⁸ https://elpais.com/cultura/2013/07/23/actualidad/1374591545_831078.html, recuperado el 10/05/2018.

⁶⁹ https://elpais.com/ccaa/2013/03/14/madrid/1363295480_358825.html, recuperado el 10/05/2018.

⁷⁰ https://elpais.com/elpais/2013/05/03/eps/1367597433_981805.html, recuperado el 10/05/2018.

⁷¹ 2014: https://elpais.com/ccaa/2014/04/06/madrid/1396805915_792667.html, recuperado el 10/05/2018.

2015: https://elpais.com/ccaa/2015/06/30/madrid/1435686899_048119.html, recuperado el 10/05/2018.

⁷² https://elpais.com/elpais/2015/06/22/masterdeperiodismo/1434984906_909365.html, recuperado el 10/05/2018.

pública. Comenzando por la primera, la **saturación en la oferta** parece una constante en casi todas las investigaciones que se han desarrollado en el ámbito artístico (Banks, 2007; Hesmondhalgh, 2002; Hesmondhalgh and Baker, 2011; Menger, 1999), sobre todo en relación a la noción del “arte por el bien del arte”. En el caso del teatro en España, esta sensación de saturación se observa tanto en el número de trabajadores/as creativas como de salas, compañías y espectáculos. Esto queda patente en los discursos analizados, comenzando por Gustavo del Río de ArteMad:

“Somos muchos que han generado un exceso de producción, por lo que te decía y por cómo está estructurado el sistema, y los festivales no dan abasto [...] es imposible dar cabida a todas las compañías.” (I-8: Gustavo del Río, ArteMad)

En relación a las **salas de teatro** también se observa cómo la cantidad de salas que han abierto en los últimos años dificulta establecer un público estable y unos criterios de calidad claros. Hay tantas opciones en la oferta cultural que la población ya no sabe a qué atenerse a la hora de escoger y si no hay algo que te legitime, como años de recorrido o personas cuya labor en el sector se haya consolidado, es muy difícil mantener un flujo fijo de público, como comentan los siguientes actores y Fermín Cabal, de la SGAE:

“Me gustaría pues eso, que a nivel salas, que las salas tuvieran más fuerza a nivel de convocatoria. Igual lo que habría que hacer es que no haya tantas... ahora hay, claro... hay tantísimas ahora pequeñas, que claro, es muy difícil llevar a gente a una sala pequeña que no la conoce ni dios.” (Ar-17: Adrián, 42, Actor y gestor)

“Ahora como hay tanto boom de salas, pues ahora es mucho más fácil entrar en el circuito alternativo. Yo realmente lo considero fácil entrar, y no estoy a favor. Creo que debería de haber menos... menos salas alternativas y debería de haber más diferencia, porque yo creo que no vale todo” (Ar-18: Cristian, 36, Actor)

“¿Y es bueno o es malo que haya noventa Salas Alternativas en Madrid? pues tiene una parte buena, que es que permite muchas oportunidades a los jóvenes y tal y cual. Pero tiene una parte muy mala, [...] Cuando hay esa confusión tan enorme, el artista que vale tiene grandes dificultades para encontrar a su público, porque entras en Atrápalo y miras ahí y hay doscientas obras y dices... ¿Cuál será buena?” (I-9: Fermín Cabal, SGAE)

Incluso en espacios que cuentan con todas las legitimaciones posibles como son los centros de producción nacionales, también se observa el efecto de la sobreproducción, como comenta uno de los actores entrevistados:

“A mí me parece muy interesante la aparición de salas alternativas y de trabajos experimentales. A mí me parece que de ahí salen cosas muy interesantes, eh... pero, yo no sé... la evolución de este mundo no lo tengo muy claro hacia dónde va a ir [...] los actores buscan el refugio de las compañías nacionales porque es donde hay más seguridad y buenos sueldos, pero somos muchos para tan poco” (Ar-28: Nico, 60, Actor)

Los actores y las actrices buscan seguridad laboral en espacios de exhibición públicos, pero tampoco resulta posible generar trabajo para todo el mundo en este ámbito. Un segundo problema generado a raíz de la efervescencia creativa es que facilita que la **administración pública se despreocupe de las condiciones del sector**. La elevada oferta teatral hace que la población pueda escoger libremente entre una diversidad casi ilimitada de montajes y sienta que el sector está en auge sin pararse a pensar en las condiciones en las que se están

produciendo las obras. Aprovechando este contexto, los cargos políticos encargados de gestionar el sector cultural pueden defender su gestión ante la población sin realmente atajar los problemas de la profesión:

“Los políticos también se benefician de esto porque dicen, la efervescencia del arte... porque es indudable que hay arte para aburrir. [...] Es que ves que hay gente inquieta con ganas de hacer, con ganas de contar, que no tienen hueco, y se meten, pero se aprovechan luego los políticos de... creando estos festivales y estas redes y esto no es políticamente correcto lo que digo, pero es que es la realidad. Es miseria para todos, es miseria... porque al final todas las... los beneficios laborales que se habían obtenido también se saltan a la torera. Todo... que sí hay un tejido cultural fantástico en Madrid, hombre pues no esperaba menos [...] pero ¿quién vive de él? Tres.” (Az-24: Laura, 56, Actriz y gestora)

Ya no sólo se habla del discurso de la efervescencia como un éxito de la gestión cultural pública, sino que se promueve la innovación a través de festivales, como el “Surge” en Madrid, que realmente generan accesos para que nuevas plataformas creativas desplieguen sus productos, pero no tienen en cuenta las cargas que asumen compañías más estables, como también observan Oñoro y Sánchez:

“Ha sido especialmente polémica la creación del festival SURGE, organizado por la Comunidad de Madrid [...] Según numerosos profesionales del sector, el festival es un caramelo envenenado, pues la Comunidad ha preferido lanzar este evento en lugar de aumentar las ayudas anuales que concede a las salas o trabajar para que la legislación se adapte a las nuevas realidades escénicas.” (Oñoro and Sánchez, 2015: 76)

Esto es algo que también se ve claramente en los discursos de Gustavo del Río de ArteMad y Ángel Martínez Roger de la RESAD:

“La administración pública ha visto ahí un filo de promocionarse brutal, el decir: ‘mira qué bonito, de repente hay cosas que emergen en Madrid’, pero ¿cómo lo hacen? O sea, a mí no me interesa las que salen, me interesa cómo salen. Y eso es complicado, porque de repente tú estás [...] compitiendo, una compañía que lleva diez años con otra compañía que acaba de salir. El proyecto artístico, a lo mejor, es mucho mejor el de la compañía que acaba de salir que de la compañía que hace diez años. Y el programador, por temas artísticos, va a programar la compañía que nace ahí, pero ¿dónde coloca a la otra compañía?, en la que sí está pagando los sueldos de los actores, donde sí tiene una estructura” (I-8: Gustavo del Río, ArteMad)

“La administración, como es muy astuta, pues lo ha aprovechado en su favor. Quiero decir, se ha inventado algunos festivales que con muy poquito dinero le han dado una enorme visibilidad. [...] la administración puede colgar carteles de programación como si estuviera haciendo una cosa extraordinaria.” (I-2: Ángel Martínez Roger, RESAD)

Compañías establecidas, con gastos fijos, compiten en este tipo de ámbitos con compañías emergentes que todavía están en una primera fase de su trayectoria y dependen fuertemente de lazos emocionales y de su vocación creativa para generar un compromiso con el proyecto, reduciendo de este modo gastos de personal y otros gastos fijos que compañías establecidas sí asumen. En definitiva, el discurso de la innovación en cultura (YProductions, 2009) y el evidente crecimiento de oferta cultural en los últimos años han justificado en gran medida la inacción de la administración pública a la hora de definir políticas culturales que ayuden a la profesión.

7.2 Amateurización/Desprofesionalización

Una de las principales críticas a los modelos de artesanía teatral es que la informalidad en su estructura puede sostener fórmulas de producción des-profesionalizadas. Diferenciar entre la producción profesional y la no profesional es algo tremendamente complejo en el ámbito de la producción teatral contemporánea. Esto se debe a que con cada vez más frecuencia se producen **intersecciones entre personas profesionales y formatos productivos que no lo son**; como observan Iñaki Guevara, de la Unión de Actores, o Ángel Martínez, de la RESAD:

“Lo que se está dando a veces, es que muchas compañías pequeñas, profesionales, cojan la asociación cultural para poder gestionar, para tener alguna figura jurídica a la que atenerse y no deja de ser una trampa que puede caer, que pueden tener serios tropiezos. [...] Una cosa es el teatro aficionado y otra cosa es si tú eres profesional y quieres adoptar una asociación cultural sin ánimo de lucro, que es medio mentira” (I-6: Iñaki Guevara, Unión de Actores)

“La imposibilidad de una producción con los mínimos defendibles, ha hecho que hagamos producciones que en sí mismas son amateur, aunque sus miembros sean profesionales. Eso sería la mejor manera de decirlo. Es decir, tenemos muy buena gente que en realidad no ha podido desarrollar una estructura de producción, y mucho menos empresarial, que cobije esto de manera decente.” (I-2: Ángel Martínez Roger, RESAD)

Es evidente que los modelos de artesanía teatral pueden implicar dinámicas de desprofesionalización. Estos procesos no van ligados necesariamente a una pérdida de calidad artística ya que muchos de los trabajadores que se implican en este tipo de proyectos son profesionales especializados; sin embargo, sí afectan inevitablemente a la seguridad laboral y a la protección de la fuerza de trabajo. Esta intersección entre el mundo profesional y el no profesional no es una novedad en el contexto teatral Español. En sus inicios, el Movimiento de Teatro Independiente en los años 60, que generó el caldo de cultivo para el desarrollo posterior del sector, estaba inevitablemente caracterizado por una falta de profesionalidad, como observa Jordi Sala Lleal:

“Se suele utilizar la expresión “teatro independiente” para designar de modo eufemístico el teatro *amateur*, y por tanto corre el peligro del desprestigio, aunque este uso no es censurable si tenemos en cuenta que el teatro independiente fue, en sus orígenes, completamente *amateur*. No podía ser de otra manera en una sociedad cultural como la española de los años 60. Ahora bien, hay una distinción muy clara entre el teatro independiente original (TI) y el teatro de aficionados de la época: aquel se define por la calidad irrenunciable de los textos y la ambición de los montajes.” (Sala Lleal, 2015: 126)

Esta “calidad irrenunciable de los textos” y “ambición en los montajes” es lo que diferencia para Sala Lleal al Teatro Independiente del teatro de aficionados de la época. Sin embargo, en la actualidad, la multiplicidad de modelos de producción hacen que, para poder profundizar en este aspecto, sea importante definir qué entendemos exactamente cuando hablamos de desprofesionalizar o producción amateur, ya que dependiendo del enfoque que se tome podemos incluir más o menos personas en esta categoría. La idea de las ocupaciones

profesionales de mercado o liberales, se ha ido configurando desde finales del siglo XIX, principalmente por la sociología anglosajona y partiendo de la obra de Herbert Spencer (1896). Utilizaré la definición de Mauro Guillen para referirme a esta categoría:

“En sentido estricto, una profesión es una ocupación técnica, a tiempo completo. Además, se trata de una ocupación para toda la vida: cuando alguien es médico o abogado es algo que se conserva aún a pesar de dejar de ejercer la profesión. Existe un compromiso vocacional muy especial, y un ideal de servicio a la sociedad y al cliente. El profesional es la única persona legitimada para proveer ciertos servicios personales. Dado que esa posición social peculiar se deriva del hecho de poseer un conocimiento aplicado y de ejercerlo lucrativamente, el profesional está obligado a contribuir a la acumulación del conocimiento científico para mantener el monopolio profesional basado en él, y a mostrar a la sociedad cuán importante es generando entusiasmo y admiración por la profesión.” (Guillén, 2011: 38)

Hay muchas similitudes entre esta definición y el tipo de trabajo que se desarrolla en la producción teatral especializada. El conocimiento aplicado de una directora de teatro, o de un actor, les legitima para proveer los servicios de creación artística que demanda la sociedad. Al tratarse de profesionales, cabría esperar la existencia de sistemas de **control sobre el acceso al trabajo** y contra el intrusismo, basados en modelos de educación formal y regulaciones públicas para la contratación y las licencias en espacios escénicos. Sin embargo, estos controles, aunque existen, son mucho menos estrictos que en otros sectores, como el de la medicina o la ingeniería, ya que no hay organismos de control de calidad como serían los Colegios Profesionales. Lo más parecido en el ámbito del teatro madrileño serían ArteMad y APTEM, que, como asociaciones de empresas de teatro, exigen a todos sus miembros adoptar una estructura jurídica profesional y funcionan a modo de mecanismos de control del acceso y del intrusismo en el sector. La Academia de las Artes Escénicas, de reciente creación, también podría encajarse potencialmente en este punto, puesto que uno de sus objetivos es “Reconocer y dar a conocer la profesionalidad y excelencia artística de sus miembros”⁷³. Sin embargo, actualmente, únicamente es necesario el aval de dos miembros de la academia para entrar a formar parte y la implantación no está del todo distribuida en el panorama nacional. Continuando en esta línea, la formación reglada tampoco es una forma de control fuerte al ser únicamente uno de los aspectos que afectan a la transmisión del conocimiento y el acceso al trabajo, siendo el aprendizaje en el desarrollo del trabajo igual o más importante. A pesar de ello, los discursos observados en José Luís Alonso de Santos desde la Academia o en Nieves Pérez Abad de la RESAD dejan clara la diferencia entre lo que artistas consagrados consideran profesional y lo que no, aunque cabe resaltar que muy pocos creadores y creadoras jóvenes estarían de acuerdo con sus opiniones:

“Hay un cuarto teatro, tal vez el más numeroso, que es el teatro que no se llama, nadie lo quiere llamar de aficionados, pero es de aficionados. Que es todo aquel que hace teatro, pero que no vive de ello. [...] Entonces, hay un grupo muy amplio, muy amplio de teatro que es un teatro de auto explotación de grupos de gente que se juntan, se hacen su vestuario, se hacen sus cosas y que es el más numeroso en España.” (I-12: José Luís Alonso de Santos, Academia de Artes Escénicas)

“Asociación cultural es sin ánimo de lucro ¿vale? para empezar, un formato profesional sería S.L. [...] una asociación cultural no es contexto profesional. Una asociación cultural no es una empresa,

⁷³ Extraído el 21/02/2019 de: <https://academiadelasartescenicass.es/academia.php>

por lo tanto, está en un ámbito de, digamos aficionados, aunque el producto que tú veas en el escenario tenga un nivel artístico de primera fila, nivel profesional. Pero a efectos empresariales no eres profesional, eres una asociación cultural sin ánimo de lucro.” (I-11: Nieves Pérez Abad, RESAD)

Pasando a **definir la desprofesionalización**, en los años 60 y 70 se desarrollan una serie de hipótesis teóricas que argumentan que el desarrollo del mercado de trabajo está llevando a la desprofesionalización del mismo (Haug, 1975). La idea principal en estas teorías es que la ciudadanía cuenta con cada vez más herramientas para reducir la diferenciación entre la persona profesional y sus clientes. O, en términos de Mauro Guillén:

“La hipótesis de desprofesionalización puede resumirse del modo siguiente: el monopolio profesional del conocimiento se está erosionando a causa de la mejora del nivel educativo de la población, la división del trabajo profesional (especialización), la aspiración de los consumidores de controlar a los profesionales y de alcanzar la justicia ocupativa, la agregación de clientes en entornos burocráticos y el uso de computadores. A consecuencia, los profesionales pierden poder, autonomía y autoridad.” (Guillén, 2011: 42–43)

Este enfoque nunca ha contado con el apoyo empírico suficiente y se ha ido abandonando por la comunidad académica. Sin embargo, podemos recuperar algunos de los planteamientos que aquí se manejan para hablar del marco en el que se produce la desprofesionalización en el mundo del arte. Las tesis de Haug (1975) se centraban en la extensión de la educación universal como principal herramienta para entender e incorporar áreas del conocimiento técnico aplicado de ámbito profesional al resto de la población. No obstante, en el mundo del arte este tipo de procesos se han observado a través de otras herramientas como es la Web 2.0. y el incremento de oportunidades de participación que ha generado. La población ha incorporado las nuevas Tecnologías de Información y Comunicación (TIC) como forma de afectar de forma directa e inmediata a las dinámicas de trabajo y creación de conocimiento. Para algunos autores esto ha llevado a un proceso de “amateurización masiva”⁷⁴ en el mercado del conocimiento (Zhang and Zeng, 2014). En el mundo del arte este elemento se ha investigado principalmente en el ámbito de la música cuando el *fenómeno fan* asume roles profesionales con autonomía de la industria (Baym and Burnett, 2009; Morris, 2013). Algunos ejemplos se observan cuando fans ejercen de críticos, consejeros y asesores, promotores o publicistas de los músicos a los que escuchan; todo roles en los que los fans desarrollan un trabajo voluntario por el que a otros profesionales se pagaría.

En el **caso del teatro** también se produce este fenómeno vinculado a las nuevas tecnologías de la comunicación, pero la diferencia reside en que no es el fan el que asume este tipo de roles sino que son, en la mayoría de los casos, los mismos artistas los que incorporan a su trabajo labores como es la gestión de su promoción y presencia online. Son tareas que no implican la remuneración con la que contaría un profesional especializado, pero que se asumen en el global del trabajo creativo para reducir los costes de externalización, algo que ya he introducido antes al hablar de la importancia de la autonomía y la autosuficiencia en los modelos de artesanía

⁷⁴ “Mass amateurization refers to the process in which the difference between experts and amateurs is diminishing and a new category of professional amateurs, also called Pro-Ams, is created.” (Zhang and Zeng, 2014: 141)

teatral. En los últimos años, la tendencia general en la producción teatral ha sido la acumulación de roles y tareas para reducir costes y potenciar la flexibilidad, limitando de este modo la posibilidad de especializarse. Este proceso de incorporación de tareas en prácticamente todos los ámbitos de la producción teatral hace que en el sector no sólo sean las nuevas TIC las que impulsan este tipo de dinámicas sino que es una estrategia generalizada. Para definir esta tendencia podemos servirnos de otro fenómeno ampliamente analizado en la literatura sociológica (Luckman, 2015), la extensión de la cultura del “**Do It Yourself**” (DIY), o “hazlo tú mismo”, basada en la producción autosuficiente y autónoma de todo tipo de servicios y productos. Como veremos, esta práctica está muy relacionada a la producción artesana. En el ámbito de la música investigaciones como las de Baym y Burnett (2009) observan cómo grupos *indie* han adoptado la cultura DIY, basada en nociones de integridad y autenticidad para reducir la distancia entre los profesionales, las discográficas y el público. Para tratar de encajar la producción amateur y la profesional en la cultura DIY resulta muy esclarecedor el trabajo de Kuznetsov y Paulos:

“We define DIY as any creation, modification or repair of objects without the aid of paid professionals. We use the term ‘amateur’ not as a reflection on a hobbyists’ skills, which are often quite advanced, but rather, to emphasize that most of DIY culture is not motivated by commercial purposes.” (Kuznetsov and Paulos, 2010: 295)

Esta definición puede ayudarnos a establecer una diferencia entre la producción profesional y la no profesional en el teatro, basándonos en la existencia en última instancia de una motivación económica. Las compañías teatrales que incorporan la artesanía aplican modelos de DIY en sus producciones para reducir costes y/o controlar los procesos creativos en su conjunto, pero a diferencia de la mayor parte de la cultura DIY siempre contarán con el objetivo final de vivir “a tiempo completo” de su actividad, como ocurre en cualquier otra profesión. Por el contrario, el objetivo de los grupos de **teatro amateur**, aunque también apliquen la misma lógica del DIY, no es convertir lo que hacen en su actividad principal, sino disfrutar de las retribuciones simbólicas que les puede llegar a generar, casi con total independencia de la variable económica. Para un desarrollo más amplio de la economía amateur y las formas de satisfacción en este tipo de actividades ver Nørgård (2013). Esta idea de la motivación económica como factor de profesionalización se ve reflejada también en la siguiente cita:

“En un proyecto, en la reunión esta que te comentaba antes, yo siempre digo... y aquí es donde se ve muy bien los que son profesionales y los que no. Hay a gente que le ofende. [...] yo no pregunto, yo directamente digo. Porque ya te digo que llevo 4 añitos pero ya... vas aprendiendo. Entonces yo llego, se habla de todo... lo último que hablo siempre es el dinero, porque además creo que lo que más interesa es lo artístico, ¿qué quieres hacer? ¿Qué vas a hacer? ¿Qué te interesa? ¿Qué te motiva? Y luego ya, vamos a hablar de beneficios, si los hay. Pues vamos a poner en un papel firmado por cada uno de los integrantes cómo van a ser esos beneficios. No es un tema de desconfianza, es un tema de profesionalizarlo. [...] Es un tema de hacer las cosas bien para que luego no haya problemas de: ‘oye, es que dijimos que los bolos que se pagaban a tanto íbamos a cobrar tal... es que dijimos que los gastos de producción se iba a cobrar un porcentaje mes a mes y no se iba a cobrar todo de la primera función’. Cosas que hay que dejar muy claras para que luego no haya malos rollos. [...] Si hay intención y hay buena voluntad no cuesta nada. [...] Y a lo mejor alguien dice: ‘mira, yo es que hago tres personajes y me como tres cuartos del texto, pues yo creo que me debería llevar algo más’, bueno, puede ser y tiene derecho a pelearlo, pero acordarlo.

Entonces, hay veces que sí que puede ser, momentos peliagudos, pero si se hace desde la profesionalidad, desde el respeto al compañero, desde el respeto a la profesión, no tiene por qué haber nada... y luego respetar, por supuesto, lo estipulado.” (Ar-18: Cristian, 36, Actor)

Una vez desarrollada la diferencia entre lo profesional y lo aficionado, es importante tener en cuenta el mayor problema que implica la intersección de modelos: la competencia por un mismo trabajo en condiciones diferentes, como describen Gustavo del Río desde ArteMad y Jesús Cimarro desde APTM y FAETEDA:

“Al final estamos compitiendo lo profesional con lo no profesional. A veces, los profesionales nos convertimos en no profesionales, a veces los no profesionales, hablo de profesional como, repito como estructura económica, no como artística porque ahí entramos en un debate muy complicado.” (I-8: Gustavo del Río, ArteMad)

“Se da una paradoja y es que desaparecen empresas y se crean micro empresas como te he dicho, como setas, donde nadie cumple o la mayor parte no cumplen. Entonces, si no cumples puedes hacer muchas cosas porque claro, si yo tengo que pagar un 21% de IVA, un 33% por cada empleado a la Seguridad Social, tengo que retener un 20% o un 21% de IRPF. Tú sumas todo eso y es una auténtica barbaridad. Si otra empresa que está enfrente de mí no paga nada de eso, pues tiene mejores condiciones que la mía.” (I-7: Jesús Cimarro, FAETEDA)

Una crítica fundamental, igual que en el caso de la saturación de la oferta, se plantea aquí a la administración pública. Existe un discurso generalizado entre las personas que cuentan con estructuras económicas y jurídicas estables y asociadas al ámbito profesional que argumentan que la falta de presupuestos en los organismos de contratación ha provocado que se promuevan espectáculos de compañías con estructuras jurídicas asociadas al ámbito amateur en centros de exhibición teatral pública. Se observa este análisis en las palabras de Ernesto Caballero, del CDN:

“Llegó la crisis y muchos de esos teatros en ciudades o localidades pues dejaron de ser programados o se programaban con agrupaciones locales de aficionados.” (I-14: Ernesto Caballero, CDN)

Es importante volver a insistir en la diferencia entre compañías formadas por profesionales que quieren vivir de su trabajo, aunque trabajen a través de estructuras asociadas al ámbito amateur; y compañías de aficionados que no buscan convertir el teatro en su actividad principal. En cualquier caso, compañías que adoptan el modelo de Asociación Cultural, asociado a modelos amateurs, aunque en el contexto actual muchas de ellas están compuestas por profesionales, permiten reducir considerablemente los costes administrativos y de contratación por lo que las compañías de teatro estructuradas jurídicamente como SL, cooperativas o, como mínimo, autónomos, ven una forma de competencia desleal. Esta competencia se vuelve evidente en festivales como el “Surge” o en convocatorias de ayudas públicas como el “Madrid Activa” que generan espacios de competitividad entre estructuras profesionales y estructuras no profesionales. A continuación incluyo dos citas en las que se describe esta situación:

“Aquí la administración pública, en vez de favorecer la profesionalidad del sector, lo que ha hecho es favorecer al amateurismo, haciendo festivales que obliguen a estrenar como el caso del Surge.” (I-8: Gustavo del Río, ArteMad)

“Hay mucha demagogia por parte de todos los partidos políticos que están gobernando ahora mismo. Y la cultura es un campo abonado para la demagogia porque es muy fácil instrumentalizarla. Yo he tenido que escuchar, que parece mentira, barbaridades del tipo: ‘la

cultura, es una cosa espontánea que crece en las calles', y no. Es una profesión. Es una profesión. [...] Eso no es la cultura. Que no te digo que no pueda haber manifestaciones artísticas en ese piso de ahí de en frente, pero no... [...] Y se ha creado una tendencia, una corriente de pronto que es como que está apostando por la desprofesionalización con lo que nos ha costado conseguir además... situarnos a años luz de países mucho mejor colocados en este sentido. [...] Porque ahora salen programas públicos de cultura, como Madrid Activa por ejemplo en donde... se abren, o sea, el catálogo de ofertas que se genera de cultura para los distritos se mezcla, lo profesional con lo aficionado. O sea, no perdóneme, o sea, tú da... busca los cauces para que la creatividad aficionada tenga sus espacios en sus ámbitos pero no lo mezcles con lo profesional. Sobre todo porque yo tengo una estructura. Una estructura... tener una estructura quiero decir, es pagar impuestos, es tener una línea de crédito, es dar de alta a los trabajadores, es cumplir con la legalidad... es que yo cada vez que doy un paso me piden estar al corriente de hacienda, es seguridad social, es que yo tengo una gestoría... Es que yo soy un profesional, mi estructura es profesional, yo me dedico a esto. Y la vecina del quinto que igual es una señora súper mega creativa, no. Por lo tanto, si yo tengo unos costes, mi producto, mi creación, mi proyecto tiene unos costes y los suyos no los tiene, porque no tiene absolutamente nada que ver. Si mezclas una cosa con la otra... o sea, me estas tomando el pelo. Yo no te digo que no tenga que existir también, lo aficionado. Por supuesto que sí. Pero no puedes mezclar lo profesional con lo aficionado. En ningún ámbito, absolutamente en ninguno. Pero ya te digo, la cultura es como un ámbito abonado para hacer este tipo de experimentos que en el fondo son... eh... son pajas mentales de cuatro tarados... que en el fondo no conoces ni se han molestado en conocer todo esto de lo que tú y yo llevamos hablando una hora." (Ar-19: Diego, 46, Actor y gestor)

Esta última cita supone un repaso exhaustivo de todos los problemas con los que se encuentra una plataforma profesional al tener que competir con grupos no profesionales y las formas en las que la Administración Pública se aprovecha del contexto. En ningún caso se habla de limitar el teatro aficionado pero sí se defiende la necesidad de establecer circuitos diferentes dado que los costes que se generan para una plataforma profesional son mucho más elevados. El debate se genera cuando se incorpora la opinión de profesionales del sector que se ven obligados a trabajar desde plataformas no profesionales como son las Asociaciones Culturales sin Ánimo de Lucro para poder subsistir en el mercado, como es el caso de BisturíEnMano. La plataforma de Arturo y Darío no cuenta con una estructura profesional, aunque ambos se han formado, cuentan con un bagaje profesional en el sector y tienen como objetivo que el teatro sea su ocupación principal, no disponen de los recursos necesarios para profesionalizar su plataforma. Desde su perspectiva se debería facilitar la integración de plataformas como la suya en estructuras y circuitos profesionales. Por último, también es importante tener en cuenta que la tendencia a la desprofesionalización del trabajo creativo también se produce en sectores más industrializados que el teatro. Susan Christopherson (2008: 88) analiza este proceso en la industria del entretenimiento en EEUU. En su investigación, observa cómo los avances tecnológicos y la formación en múltiples aptitudes permite reducir el número de personas necesarias para desarrollar un producto audiovisual. Esta tendencia hacia una fuerza de trabajo híbrida, "crossover workforce", unida a la demanda de producciones de bajo coste por parte de conglomerados mediáticos erosiona las identidades profesionales y artesanales en el sector potenciando dinámicas de desprofesionalización.

7.3 Ilegalidades

Un elemento que también se asocia a la producción de artesanía teatral es el incumplimiento consciente y voluntario de la normativa legal vigente como estrategia de supervivencia en el mercado. El aspecto que más llama la atención al respecto de las prácticas que se van desarrollando es la absoluta normalidad e inexorabilidad con la que, tanto las personas que las sufren como, en algunos casos, las personas que se ven obligadas a llevarlas a cabo, valoran el tema. Se ha extendido un discurso que asume que la precariedad en el sector es inevitable y cometer ilegalidades es una respuesta normal ante el contexto actual. Aunque no se aprueben las prácticas, como ocurre en el discurso de Jesús Cimarro de FAETEDA, se observa cómo es una realidad en el sector:

“Con la crisis, lo que se han creado son las micro empresas y yo creo que las micro empresas lo tienen complicado. [...] porque no es muy ortodoxo lo que hacen con la legalidad vigente [...] porque no se cumplen en la mayor parte los convenios colectivos, ésta es una realidad. No se puede generalizar, pero sí es una realidad.” (I-7: Jesús Cimarro, FAETEDA)

Las prácticas ilegales, sobre todo vinculadas a que el valor del trabajo se pague por debajo de lo estipulado por la ley, son características de las dinámicas de autoexplotación, como explora Calle (2016) en el caso de camioneros autónomos. Resulta habitual que las relaciones contractuales que entran dentro de la legalidad, con salarios dignos, se asocien con la insostenibilidad del empleo. El plusvalor se detrae de la parte salarial con la idea de recuperarlo por vía del beneficio y la renta del capital, a costa del riesgo que supone la infracción. En el caso de los camioneros, muchas de las conductas ilegales que incrementan la competitividad están directamente relacionadas con un incremento del riesgo laboral – jornadas más largas de lo estipulado, incumplimiento de la política de descansos, conducción temeraria para reducir los tiempos de trayecto, etc. Además, como la legislación laboral está diseñada para que sea la propia fuerza de trabajo la que denuncie este tipo de prácticas para generar sanciones, en relaciones de autoexplotación esto se vuelve imposible puesto que nadie se denunciaría a sí mismo. En el caso del teatro se genera una dinámica similar, iré desarrollando a continuación las diferentes fórmulas que se emplean fuera de la legalidad de forma recurrente. Me centraré en las dinámicas que afectan a la fuerza de trabajo diferenciando entre las prácticas de compañías de teatro, las dinámicas de las salas y, por último, el discurso generado en relación al Convenio de Actores y Actrices.

7.3.1 Formas de ilegalidad en compañías

Las compañías de teatro son los principales agentes de producción teatral en España y a raíz de esto es el ámbito en el que se producen más prácticas fuera de legalidad. El primer ejemplo que resulta indicador del trabajo informal en el sector es el porcentaje de **trabajo en negro** o realizado sin contrato. En 2011 representaba únicamente un 6,2% de la muestra del informe de Actis (2012) aumentando hasta el 11,7% en 2015. También cabe remarcar que la variable del sexo vuelve a ser determinante en este punto dado que hasta el 13,8% de las

mujeres trabajan sin contrato mientras que en el caso de los hombres el porcentaje se reduce a un 9,9% (Actis, 2016). Nieves Pérez, desde la RESAD, comenta esta situación:

“Es que a lo mejor están trabajando sin contrato, que ése es otro problema endémico del sector, las contrataciones, no siempre se hacen cómo se deben de hacer y a veces no se hacen.” (I-11: Nieves Pérez Abad, RESAD)

Uno de los principales problemas con los que se encuentran los grupos de teatro que suelen desarrollar su actividad en circuitos alternativos u off es la falta de una estructura jurídica que les permita dar de alta a los y las trabajadoras y facturar. Una de las prácticas que se realizan ante esta problemática es buscar a una persona, externa al equipo o parte del mismo, que sí cuente con una estructura profesional como la figura de autónomo que permita facturar y hacer los trámites a través de ella:

“Yo de hecho durante mucho tiempo yo facturaba... o sea, yo podía facturar porque yo era autónoma. Entonces yo facturaba a las salas y entonces lo repartía entre la gente. A mi casi nadie me podía facturar porque nadie era autónomo. Lógicamente, porque es que tú no puedes pagar autónomos para hacer una función. Y entonces... pues toda esta gente no estaba dada de alta y todas estas cosas... pero es que esto pasa habitualmente.” (Az-15: Julia, 46, Actriz y gestora)

“Tenemos muchas complicaciones para cobrar. ¿Cómo cobras? Si no eres autónomo. Si qué me voy a dar, ¿yo de autónomo? ¿De alta? ¿Para pagar 250 euros al mes cuando estoy ganando 35? Entonces, muchas veces tienes que buscar a alguien para que te facture, con lo cual ya estás favoreciendo el mercado negro.” (Ar-18: Cristian, 36, Actor)

Otro modelo que se emplea para ahorrar costes es combinar dos formas de facturación, la de la empresa y la de la Asociación Cultural, para evitar el IVA al vender productos culturales en Centros Culturales:

“Me consta que determinadas compañías, en el contexto de crisis, han utilizado dos formas de facturación; es decir, a la vez son empresas y a la vez son asociación cultural. Si van a un teatro facturan como empresa y si van al centro cultural facturan como asociación cultural que están exentos de IVA [...] y a lo mejor es, si no el mismo espectáculo, sí que el mismo grupo artístico, la misma compañía. Yo sé que esto está pasando y en un contexto de crisis lo entiendo, no voy a entrar a valorarlo” (I-11: Nieves Pérez Abad, RESAD)

En su relación con actores y actrices externos a las compañías también se llevan a cabo prácticas fraudulentas para ahorrar costes. Algunos ejemplos son la multiplicación de tareas sin incluirlas en el contrato o no avisar a los actores de que determinadas actividades no están siendo declaradas:

“Hay otros que te están haciendo la cama: ‘bueno sí, te lo pongo todo y te pongo a tanto, y ya’, pero además montas y desmontas, y descargas y doblate... de todo, también lo hay por supuesto.” (Az-22: Irene, 58, Actriz)

“Esta compañía lo cumple [el Convenio]. Siempre, casi siempre. Si no lo cumple es porque de repente te hacen ahí una trece catorce que dices: ¿me acabas de regalar una semana de ensayos gratis cabrón? pero... generalmente siempre lo cumplen. O por lo menos sobre el papel.” (Az-12: Martina, 37, Actriz y gestora)

“También he tenido compañías que he trabajado y cuando he ido a pedir el paro me dicen: ‘no, no le ha cotizado ni un día...’ ¿sabes? que eso también nos lo han hecho muchas veces. Empresarios

que te quitaban la seguridad social en los recibitos que te hacían y luego no te estaban cotizando. Mucho pirateo en este mundo” (Ar-28: Nico, 60, Actor)

Este tipo de prácticas se desarrollan tanto en estructuras asociadas al ámbito amateur como en las asociadas al ámbito profesional. En modelos de artesanía teatral tienden a generarse de forma consensuada por parte de todo el equipo mientras que en otras formas de producción se tiene menos en cuenta la opinión o voluntad de la fuerza de trabajo.

7.3.2 Formas de ilegalidad en salas

De la misma manera que al valorar el incumplimiento de la legalidad en compañías, las salas de teatro se ven expuestas a las mismas dinámicas de forma habitual, especialmente cuando también producen espectáculos propios. En el discurso de Nacho Bonacho, de la Red de Teatros Alternativos, observamos cómo defiende que todas las salas vinculadas a la Red cumplen con toda la normativa, pero es plenamente consciente de que otras plataformas no lo hacen:

“Te tienes que buscar la vida y que las habichuelas estén en el plato. Y si para que las habichuelas en plato, tienes que trampear o maquillar, vamos a llamarlo maquillar algunas cosas, pues lo haces. [...] aquí por lo menos, yo te puedo garantizar que todas las salas de la Coordinadora cumplían religiosamente. Y que ahora también se hace religioso, lo que pasa, que no te digo yo que pueda haber en el sector....” (I-5: Nacho Bonacho, Red de Teatros Alternativos)

Muchas de las salas que están en funcionamiento en Madrid no cuentan con una licencia o una inspección de los riesgos que existen en el espacio, dado que hasta que no se produzca una denuncia o un accidente la administración no llega a actuar:

“Entonces, las salas, lo que sucede, es que han abierto muchas salas que la mayoría o por no decir, el ochenta por ciento, no tiene licencia de apertura como sala de teatro. A lo mejor hay una licencia como actividades, o de barrio, o lo que sea, no lo sé cómo será la actividad.” (I-8: Gustavo del Río, ArteMad)

“Pero mientras no haya una denuncia no van a actuar. Entonces, bueno, pues eso queda ahí hasta que van funcionando, que me parece de puta madre, hasta que a lo mejor hay una revisión de ésta que te digo o pasa [...] lo del Madrid Arena, pasa eso y de repente hacen una revisión por todas las salas, que es acojonante, porque lo del Madrid Arena es el Ayuntamiento y empezaron a meter denuncias a todos los demás.” (I-5: Nacho Bonacho, Red de Teatros Alternativos)

El desarrollo del teatro independiente, alternativo u off en los últimos años ha generado multitud de espacios nuevos en Madrid. En muchos casos, estas salas se establecen en espacios no convencionales como garajes, naves industriales, viviendas o sótanos y esto hace que se incumpla sistemáticamente la normativa de seguridad y riesgos laborales. A continuación incluyo algunos de los discursos en los que se ve reflejada esta idea:

“Tú estás en una sala del off de Madrid y a ti se te cae un foco y tú estás jodido. Y por el momento no ha habido ningún problema, pero me imagino que en algún momento lo va a haber. Porque es que yo creo que no está nada regulado.” (Az-15: Julia, 46, Actriz y gestora)

“El 99 por ciento de las salas que hay aquí es... todos hacen de todo, todos están sin contrato y al final lo poquito que se saca se reparte. Se trabaja de una forma muy precaria, porque el día menos pensado vamos a tener un disgusto. Va a pasar algo o a algún actor le va a pasar algo, va a terminar demandando a una sala de estas y nos vamos a arrepentir de muchas cosas que estamos ahora callando.” (Ar-9: Abel, 34, Actor)

“Se abren salas en cualquier sitio de cualquier manera como el microteatro y esas cosas que un día pasa algo y vamos... muere todo el mundo.” (Az-13: Sofía, 43, Actriz)

“Esta sala que montamos, donde me dieron la patada y tal... la sala se quedó luego... la sala parecía una casa okupa o sea era súper cutre. Con las gradas de madera. Pero llegó la policía haciendo inspecciones y era como: ¿qué es esto? La mesa del técnico de luces era lo peor, la mesa era un andamio que habían dejado los obreros ahí, que no tenía toma de tierra. Entonces si tocabas la mesa de sonido y el andamio, había... te daba un calambrazo.” (Ar-17: Adrián, 42, Actor y gestor)

“Si seguimos así, va a haber un momento en el que esta burbuja Off va a explotar por algún lado. Pongamos un ejemplo, supongamos que una sala de pequeño formato, un actor, tiene un accidente, a partir de ahí, la administración pública [...] la casualidad va a hacer que un sistema por esa parte pueda caer.” (I-8: Gustavo del Río, ArteMad)

Hay que tener en cuenta también la diferencia entre las Salas Alternativas y las salas asociadas al circuito Off. Aunque para hablar de la producción teatral en general estas categorías pueden ser confusas, a la hora de hablar de espacios escénicos sí hay una diferencia establecida por la Red de Salas Alternativas de Madrid. La plataforma avala la legalidad de las salas que la componen y también por lo que respecta a producciones propias. Por otro lado, parece evidente que los espacios que no están afiliados a ninguna red o circuito sí incumplen sistemáticamente la ley.

7.3.3 Formas de ilegalidad en relación al Convenio Colectivo

La Comunidad de Madrid se rige desde el 6 de junio del 2015 por el VI Convenio Colectivo de Actores y Actrices de teatro en el que se establecen las retribuciones mínimas que deben percibir las personas afectadas. El **“Régimen especial de artistas y toreros”** que regula las relaciones laborales de actores y actrices según el Estatuto de los Trabajadores, implica que se pueden establecer acuerdos sectoriales (Convenios colectivos) entre las partes implicadas que establecen lo que constituyen los derechos mínimos exigibles por los trabajadores. En este caso, las partes implicadas han sido el sindicato gremial del teatro en Madrid (Unión de Actores), UGT y Comisiones Obreras y por la patronal del teatro madrileño (APTEM y ArteMad, como integrantes de FAETEDA). En el Convenio las tarifas están estipuladas según categoría profesional (protagonista, secundario, reparto, pequeñas partes o figurante) y en función de si se trata de una retribución diaria o mensual en contratos de un mínimo de tres meses. El Convenio ha permanecido relativamente estable entre 2014 y 2017, como se observa en la publicación de la Federación de Servicios de la UGT (FeS-UGT) (2014), aunque las tarifas han ido experimentando un incremento paulatino. Analizando las retribuciones en 2014, 2015 y 2016, publicadas en dos documentos del BOCM, Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid (2015,

2016), y las tarifas en 2018, publicadas por la UA, Unión de Actores (2018); podemos constatar este incremento como se observa en la Tabla 5:

TABLA 5:
Las retribuciones mínimas de actores y actrices afectados/as*

Retribuciones por función/día de ensayo (en €)

	2014	2015	2016/2017	2018
Ensayo para todas las Categorías	39,49	39,69	40,09	42,29
Protagonista	151,11	151,87	153,39	161,81
Secundario	97,63	98,12	99,1	104,55
Reparto	72,94	73,3	74,03	78,1
Pequeñas Partes	51	51,26	51,77	54,62
Figurante	41	41,21	41,62	43,91

Retribuciones mensuales en temporadas⁷⁵ de un mínimo de tres meses (en €)

	2014	2015	2016/2017	2018
Protagonista	2.926,39	2.941,02	2970,43	3133,63
Secundario	1.930,91	1.940,56	1959,97	2067,65
Reparto	1.404,31	1.411,33	1425,44	1503,76
Pequeñas Partes	1005,27	1010,30	1020,4	1076,46
Figurante	794,00	797,97	805,95	850,23

*Elaboración propia a partir de los datos de los BOCM (2015, 2016) y la Unión de Actores (2018)

Entre 2014 y 2018 se ha producido un incremento en todas las categorías establecidas por el Convenio. Las diferentes categorías se describen en el *Artículo 23* del Convenio, estableciendo el límite de líneas de texto o versos que diferencian a personajes de reparto de pequeñas partes o figurantes. Podría resultar interesante analizar también las tarifas establecidas en el período previo a la crisis económica, pero aquí me voy a centrar únicamente en el período en el que se realizaron las entrevistas para captar la realidad del sector en ese momento concreto. La subida más clara se observa en la categoría de actores y actrices protagonistas, de hasta 10 euros en las retribuciones diarias y de 200 euros aproximadamente en las retribuciones mensuales. El resto de categorías también se han incrementado, aunque en menor medida, y la tendencia disminuye a medida que disminuye el protagonismo de la persona afectada. De este modo, en el caso de figurantes el incremento ha sido solo de unos 3 euros por día trabajado y de 55 euros por mensualidad. Como vemos, el paso de los años ha supuesto un incremento de la brecha salarial entre categorías. En el Convenio también se definen las cuantías que se deben percibir en cuestión de dietas por día. En 2018, la dieta completa equivalía a 89,26€ y la media dieta a 44,64€. Pasando a las dietas cuando se trabaja para el INAEM, la dieta completa asciende a 110,14€ diarios y la dieta de manutención es de 39,85€ (Unión de Actores, 2018). El problema más evidente del Convenio Colectivo es su **incumplimiento** sistemático en una parte del

⁷⁵ En temporada: más de 21 días en Madrid y 7 días fuera en la misma plaza.

ecosistema empresarial teatral madrileño, una tendencia que se incrementa en las plataformas creativas que no cuentan con una estructura empresarial.

“Hay un comité, hay una comisión mixta-paritaria dentro del convenio colectivo donde trabajamos para que la gente los cumpla. Evidentemente, yo soy consciente de que no se cumple al cien por cien y por eso procuro hablar con la gente que lo incumple para que lo cumpla” (I-7: Jesús Cimarro, FAETEDA)

También es importante tener en cuenta que el Convenio se incumple mucho más por lo que respecta a las condiciones laborales referentes a elementos como las jornadas o los descansos que por las condiciones económicas, como ocurría en el análisis de transportistas autónomos (Calle, 2016), y como también se observa en el discurso de Iván Arpa, de AISGE:

“Se incumple más el convenio en condiciones laborales que en condiciones económicas. Que la jornada laboral se alarga, o que si estás rodando hasta que no termines no te vas. Se empieza muy temprano y se acaba muy tarde, a lo mejor que no se respetan los períodos de descanso. Bueno, cosas que son importantes, pero que creo que hoy en día prácticamente en todos los trabajos hay un incumplimiento del convenio a la hora de echar más horas [...] También económicamente, pero sobre todo también en condiciones laborales.” (Iván Arpa)

El único ámbito en el que se respeta el Convenio Colectivo en su totalidad es la **producción pública**. En estructuras como el Centro Dramático Nacional hay toda una serie de controles que aseguran que se respeten los acuerdos sectoriales:

“Cuando hay algo a nivel estatal, o que trabajas para un teatro del Estado o compañías ya armadas, siempre tiene que ser según Convenio o por encima del Convenio, siempre. Y eso se ha cumplido, aunque a veces es muy precario, pero ya trabajando en otros sitios que no... muchas veces he ensayado gratis y he trabajado gratis muchas veces, muchas.” (Az-5: Sara, 35, Actriz)

“Eso solo lo puede cumplir... pues el CDN, y el Convenio para el CDN es baratísimo. Es una mierda de convenio, porque claro, te pagan el mínimo del Convenio pero es que el mínimo del Convenio es ridículo... para que luego el CDN te monte un montaje con 27 actores.” (Az-13: Sofía, 43, Actriz)

Del mismo modo, el Convenio se convierte en un argumento de peso en las negociaciones entre una sala pública y una empresa de teatro que ofrece un espectáculo. Recurrir a las tarifas del Convenio legitiman a la empresa a la hora de exigir un caché mayor. Si una sala pública ofrece un caché que no permite a la compañía cumplir con las tarifas establecidas se podría implicar al responsable de la sala, como representante de una institución pública, en la obstrucción del Convenio:

“Está el Convenio, que también establece mínimos, con lo cual eso está muy bien porque yo... a mí me permite muchas veces enfrentarme al gerente de un teatro que está interesado a programar un espectáculo y que me ofrece algo que yo, que me permite decirle: ‘disculpa, lo que tú me estas proponiendo es que mi equipo vaya a trabajar por debajo del Convenio.’ Del Convenio de actores, que es el que establece un mínimo. ¿Estás pidiéndome una ilegalidad? [...] y tú formas parte de una institución pública porque eres el gran teatro de tal [...] financiada a través de recursos públicos o sea... y ahí ya de repente se produce un pequeño frenazo.” (Az-14: Alba, 40, Actriz y gestora)

Por lo que respecta al ámbito privado, el cumplimiento del convenio no está asegurado. Se observa una clara **tendencia a la informalidad** y al incumplimiento del mismo cuando se analizan

las dinámicas de plataformas de medianas y pequeñas dimensiones y en los circuitos alternativos, independientes u off:

“Y las compañías que conozco, yo creo que hay un 5 por ciento que está regulado... y estoy tirando un poco por lo alto [...] no hay contratos.” (Az-15: Julia, 46, Actriz y gestora)

“En salas pequeñas, claro es que aceptas, si tú aceptas entrar en unas condiciones de mierda pues... tienes que aceptar que de ahí salga unos pagos y unas retribuciones de mierda, entonces es lo que hay.” (Ar-9: Abel, 34, Actor)

“¡Qué condiciones laborales, ni contrato, ni niño muerto! (risas) Nada, nada las condiciones laborales... muy poca gente da de alta. Bueno, si trabajas en el circuito alternativo muy poca gente da de alta. [...] Es muy difícil, o sea, está muy bien que haya un convenio y está muy bien que se proteja, pero no es realista porque... porque las salas que hay en Madrid no permiten por aforo.” (Az-13: Sofía, 43, Actriz)

“Te puedes encontrar cualquier cosa. Es que a mí me puede llamar Pepito Pérez y: ‘pues mira, es que vamos a montar esto, pero es que no pagamos ensayos’, ahora mismo... hay muchísima gente que realmente no pagan ensayos. Entonces estas mes y medio ahí ensayando gratis... y luego los bolos que salgan.” (Az-12: Martina, 37, Actriz y gestora)

La explicación más extendida a la hora de justificar el incumplimiento del Convenio está relacionada con la explosión de nuevos espacios de exhibición teatral. Éstos suelen ser de dimensiones muy reducidas y los precios de las entradas que pueden asumir suelen ser muy bajos por lo que es casi imposible generar una afluencia de dinero sólida. Ni las personas que dirigen este tipo de salas ni las compañías que acceden a las mismas se pueden permitir, en muchos casos, ajustarse a los mínimos del Convenio; ni por lo que respecta a ensayos o a dietas, ni por las funciones en sí.

“De un tiempo a esta parte, ha habido una explosión del circuito teatral off que son salas como de hasta cien espectadores o menos, y el Convenio, a veces, era casi imposible cumplirlo aunque llenases [...] no es fácil cumplir el Convenio muchas veces, por cómo van las taquillas en este país, por salas que tienen pocos espectadores... entonces, hay que ir revisando ciertos asuntos, sí.” (Ar-10: Álvaro, 33, Actor)

“El precio de una entrada en una sala pequeña, la gente no está dispuesta a pagar lo mismo en una sala del circuito alternativo que en el CDN pero tú no puedes poner el precio de una entrada a 6 euros porque con 6 no haces absolutamente nada. Pero tampoco lo puedes poner a 25 porque la gente no va a sentarse en una silla cutre... es muy complicado. Entonces, el Convenio está muy bien y tiene que haber un mínimo, pero no es realista.” (Az-13: Sofía, 43, Actriz)

“Luego a final de mes, ni aun llenando todas las funciones, si te cuento lo que ganamos por función... 14 euros, de 14 a 18... porque nos damos de alta, porque hay que quitar el 21%, la mitad para la sala, somos siete... darnos de alta, el IVA, es que es...” (Az-2: María, 35, Actriz)

Centrando el análisis en **producciones privadas más grandes** se observan **dos tendencias opuestas**. Por un lado, las grandes empresas productoras suelen contar con una estructura económica ya desarrollada que, al implicar mayores ventas con precios más altos y recibir subvenciones, permite cumplir con las tarifas del Convenio. Además, están más expuestas al control externo y a inspecciones laborales que las compañías de teatro y salas que se mueven en circuitos alternativos. Esto hace que el grado de informalidad disminuya:

“Tipo ‘Burundanga’ que son producciones potentes... [...] Yo imagino que llegar a eso, currar en una obra de ese tipo... llegará a tus 180, creo que son o algo así, al día... de martes a domingo, pues coño, no está mal. Entonces, ahí te da estabilidad.” (Ar-17: Adrián, 42, Actor y gestor)

“Yo sé que hay gente de algunas medianas empresas que no lo cumplen, y la inmensa mayoría lo cumple, y algunas de pequeñas. Es muy raro que la gran empresa no la cumpla, porque estamos hasta arriba de seguimiento por parte de los sindicatos.” (I-7: Jesús Cimarro, FAETEDA)

Por otro lado, las grandes productoras, en algunos casos, aprovechan las ventajas laborales que generan en cuestión de volumen, estabilidad y la existencia de una alta tasa de reposición para incumplir el convenio y evitar que la fuerza de trabajo pueda quejarse:

“En producciones grandes... tú dices la palabra Convenio y ya te ponen la... ‘¡bolchevique! Este es un revolucionario.’ [...] El Convenio es... es como si cojo yo ahora esta servilleta, la hago un burruño y te la tiro a la cara. El Convenio, lo respetan tres. [...] A nivel simbólico tú lo puedes usar para pedir ciertas cosas, pero yo, la única vez en mi vida que se me ocurrió decirle a un productor, para una obra grande, ‘es que a mí el Convenio me marca tanto...’; me dijo: ‘pues, chato, cojo a otro’, y tuve que llamar a mi representante y decirle: ‘mira que acaba de pasar esto tío, de verdad que me bajo los pantalones’ y me bajé los pantalones y acepté una cantidad bastante inferior de lo que tenía que cobrar por trabajar.” (Ar-9: Abel, 34, Actor)

“Me ha servido para que me digan: ‘ah vale pues nada, nada pues tranquilo, cogemos a otro’. Es que volvemos a lo mismo [...] me pasaba en mi agencia de viajes. Cuando les decía: ‘oye, es que me debéis una subida de sueldo que me decíais que me ibais a subir al año’ [...] ‘ya es que tal, son lentejas, si las tomas bien y si no, te vas a la calle.’ Pues esto igual.” (Ar-18: Cristian, 36, Actor)

La legislación no obliga a las salas de teatro a realizar un seguimiento de las compañías que acceden a ellas y de si cumplen con sus obligaciones legales. Teniendo esto en cuenta, incluso en los teatros comerciales grandes se observan prácticas informales. Son las propias compañías las que regulan la retribución de las personas que participan en el proyecto, no las salas, y ya hemos visto las dificultades a las que se enfrentan las compañías:

“A nivel de grandes producciones normalmente se cumple el convenio... pero creo que últimamente ni siquiera en las grandes producciones se cumple el convenio. [...] No, porque al final [...] la compañía es la que tiene que asumir eso y las compañías les cuesta mucho asumir eso.” (Az-15: Julia, 46, Actriz y gestora)

Por último, un elemento fundamental a la hora de aplicar o no el convenio es el recorrido de la plataforma creativa o de los actores y actrices:

“Todas las reivindicaciones que se han hecho desde los años ochenta cuando se hicieron desde que se hizo la Unión de Actores, se peleó por ello, pagar unos ensayos, la seguridad social y todo eso... pues nosotros hemos defendido ese ideal contra viento y marea. Y ahora resulta que es que debemos ser de los pocos, excepto las compañías nacionales... que lo están haciendo. Porque ya nadie, o sea nadie [...] Y lo ven como lo normal, que es lo peor. [...] ¿Quieres currar? Pues no cobras ensayos.” (Az-24: Laura, 56, Actriz y gestora)

“Yo creo que nos hemos concienciado los actores por ejemplo de que se cumpla el Convenio. Entonces yo por ejemplo, no me contrato en ninguna compañía si no... se ajusta como mínimo al Convenio. Porque si no, estás haciendo un flaco favor a tus compañeros, estás jorobando el esfuerzo de un montón de compañeros que por lo menos han estado luchando para que por lo menos se paguen unos mínimos en función de la categoría de tu papel y demás.” (Ar-28: Nico, 60,

Actor)

En las **compañías que llevan más tiempo en el sector** y que han estado involucradas en todo el proceso de reestructuración de las políticas culturales y la organización teatral que se ha venido dando desde la transición democrática, hay una tendencia clara a respetar los acuerdos colectivos. Algo muy similar ocurre con los actores y las actrices que llevan un largo recorrido en el sector y que ya no están dispuestos a asumir niveles de precariedad elevados. Por lo que respecta a las **actitudes frente al Convenio**, la mayor parte de la profesión defiende que la existencia del Convenio Colectivo actual es mejor que no tener nada. Un discurso que resulta obvio en las personas que lo han negociado, como los miembros de ArteMad, APTM o la Unión de Actores, pero que también se observa en otros ámbitos. Prácticamente todos están de acuerdo en que un convenio colectivo beneficia al sector.

“Yo no le veo un principal problema, el Convenio está consensuado por los diferentes agentes del sector; está por la Patronal, por los empresarios, por los actores, por los sindicatos de actores. No le veo... O sea, en sí al texto no le veo gran problema. Todo es mejorable, claro. El problema está cuando no se cumple.” (I-11: Nieves Pérez Abad, RESAD)

“Creo que es fundamental que haya unas reglas de juego, claras y puestas negro sobre blanco, porque es que es la única manera de que todos las cumplamos. Es muy positivo que haya convenios.” (I-7: Jesús Cimarro, FAETEDA)

La falta de convenios permite la proliferación de modelos de trabajo informal como es el no pagar ensayos. Además, lo único que regula el trabajo sin convenio es un Real Decreto de 1985 que intenta regular la actividad artística y el Estatuto de Trabajadores, pero es muy poco concreto.

“Si tú te quitas el Convenio, tienes un Real Decreto de 1985 que intenta hablar, regular la actividad artística y luego tienes el Estatuto de los Trabajadores. Si tú estás sin Convenio, una compañía sería legal que te contratase con el salario mínimo interprofesional. [...] Que la especificidad que da ese Real Decreto del año 85 es muy poquita” (I-6: Iñaki Guevara, Unión de Actores)

En definitiva, aunque una buena parte de la producción teatral, y sobre todo en el ámbito de la producción artesana, no puede ajustarse al Convenio en el contexto actual, la mera posibilidad de tener un punto de referencia para reivindicar derechos se valora positivamente.

7.3.4 Discursos valorando prácticas ilegales

El discurso más extendido es que el **contexto económico** y las políticas culturales han obligado a la profesión a cometer irregularidades. Se habla de cómo no queda otra opción si uno quiere dedicarse al teatro y esto **legitima** prácticas ilegales:

“yo estoy totalmente en contra... pero... el Estado no te da otra alternativa. O sea... yo vamos, más que teatro alternativo por tal, yo ya creo que se debe llamar teatro alternativo por la piratería... o sea, los tejemanejes que estamos obligados a hacer. Que es que yo no tengo ninguna... yo no quiero. Pero bueno, así es la realidad.” (Ar-18: Cristian, 36, Actor)

“Si tengo el Convenio aquí hablándome, me quedo en mi casa. Eso está claro. O sea, si... o sea, lo

puedo decir, o formar parte del sistema o... luchar contra él. Cualquiera de las dos vías me parecen súper licitas.” (Ar-7: Alberto, 28, Actor)

También se responsabiliza directamente a los impuestos a la cultura y a la reducción de presupuestos:

“La mayor parte de las empresas tenemos las reservas agotadas, porque nos han dejado totalmente esquilados, porque la voracidad que tiene este Ministro de Hacienda⁷⁶ de recaudar ha dejado a las empresas totalmente secas. Entonces, si tú no tienes reservas ni tienes fondos para pagar, pues o cierras o dejas de pagar. [...] Yo no voy a justificarlo, pero sí he explicado a muchos políticos que las medidas que se han tomado son contraproducentes para la economía y para el sector y que lo único que esas medidas [...] son que las compañías no paguen los impuestos ni las seguridades sociales, que les echas a la ilegalidad, que se vayan a la economía sumergida” (I-7: Jesús Cimarro, FAETEDA)

Un segundo discurso que está muy extendido es el de la necesidad de ajustar el Convenio Colectivo y las políticas culturales a la realidad del sector con el objetivo de dar cabida a las estrategias de creación teatral que no pueden ajustarse a las exigencias de la normativa legal por los motivos que hemos ido viendo.

“Son creadores, entonces, son ingenieros de creación pura y dura, no está resuelto eso y si me oyen en FAETEDA y si me oye mi amigo Cimarro me dirá: ‘No, porque tú lo que tienes es que cumplir con los seguros, con pagar a los actores, con pagar los ensayos, y si yo lo hago, ¿por qué la sala esa pequeña no lo tiene que hacer?’. Hombre, desde ese lugar, desde ese lugar teórico sí. Pero lo que hay en la realidad, lo que es la realidad, es que hay iniciativas que son completamente de creación y que, bueno, que responden a otra lógica.” (I-14: Ernesto Caballero, CDN)

“Una de las cosas que debería ir modificándose y cambiándose es la supervisión de los espacios, las condiciones de los actores porque era muy difícil reflejar en el Convenio toda la realidad en la que está inmerso Madrid, con los teatros y con las compañías cómo las que hablábamos antes” (I-8: Gustavo del Río, ArteMad)

“Es que a ver... eh... esto es, esto es como que hasta hace poco era poco menos que obligatorio darte de alta en la SGAE. Pero vamos a ver... ¿de quién? Eso está muy bien, pero ¿de quién son los derechos? Míos ¿no? Entonces me daré de alta si quiero. Y si no, no. Digo yo ¿no? Pues esto es igual. ¿De quién es la fuerza de trabajo? Mía ¿no? pues si quiero trabajar sin cobrar... Dónde... o sea no puedo. [...] yo entiendo el punto de vista que tiene hacienda de que cualquier actividad económica tiene que tributar. Pero vamos a ver, si una mierda de salita que está en Madrid qué, qué... qué tipo de... ¿qué es eso? ¿O sea, eso qué es?” (Ar-29: Jorge, 55, Actor y gestor)

“Es muy complicado, estas salas tienen que sobrevivir y los actores tienen que trabajar... entonces debería haber un sistema alternativo realista, de proteger a los actores de alguna manera sin quebrar a las salas estas que están intentando iniciar un negocio y dar trabajo a otra gente.” (Az-13: Sofía, 43, Actriz)

“Me gustaría que... que tuviésemos un convenio que fuese específico para cada disciplina, por lo menos para... por ejemplo, que no estuviésemos en el de Artistas y Toreros, por ejemplo. Que eso que fuese más acorde con la realidad, me gustaría que tuviésemos contratos específicos y que... cotizásemos de forma específica porque no tenemos una continuidad como la que... tienen otro tipo de profesiones, entonces, me gustaría que legalmente se contemplase eso.” (Az-4: Daniela,

⁷⁶ En el momento en el que se realiza la entrevista el Ministro de Hacienda es Cristóbal Montoro.

En definitiva, el cambio de paradigma que se está desarrollando en el contexto de producción teatral está alterando intrínsecamente las formas de crear espectáculos teatrales. Carmen Fernández, de la Red de Teatros de la Comunidad de Madrid, me resumió las consecuencias de este cambio: A nivel artístico y de creación es muy positivo porque genera muchas oportunidades para trabajar, se innova en las propuestas y hay muchos productos creativos para la población; sin embargo, a nivel económico, los trabajadores y los empresarios de teatro se encuentran en condiciones cada vez más precarias.

“Tienes que amar mucho el teatro para meterte en este embolao, hay que ser muy valiente”. (I-3: Carmen Fernández, Red de Teatros de la Comunidad de Madrid⁷⁷)

En un alto porcentaje, los participantes en un hecho teatral en Madrid no tienen seguridad laboral, no tienen protección social, conviven con la intermitencia y la incertidumbre y se ven obligados a auto-exponerse a niveles de intensificación en el trabajo muy elevados.

8. BREVE RESUMEN

El concepto de artesanía teatral permite reflejar la realidad del panorama teatral contemporáneo. Se trata de un modelo productivo basado en procesos de asimilación y perfeccionamiento de habilidades y estrategias de cooperación y socialización de saberes que genera satisfacción en sí mismo. En el caso del teatro, se difuminan las posibles diferencias entre arte y artesanía puesto que se integran en un mismo proceso creativo que, además, es imposible de sistematizar y replicar.

De este modo, la artesanía permite articular la paradoja que se exploraba en el bloque anterior, entre la búsqueda de libertad y autonomía creativa en las artes, frente a la tendencia a estandarizar y potenciar la comercialización industrializando la producción. El arte y la artesanía son los modelos menos subordinados al capital, puesto que la creatividad individual necesaria para desarrollar el trabajo es intransferible a estructuras productivas estandarizadas. A pesar de ello, teniendo en cuenta la extensión del modelo de emprendimiento en cultura se dan con mucha frecuencia relaciones de auto-explotación que pueden llevar a la sobre-explotación, sobre todo teniendo en cuenta el peso de la vocación. El teatro tiende a considerarse como una forma de vida que, además, le da un propósito a la misma. También es importante tener en cuenta que hay una serie de retribuciones simbólicas que operan al margen de la variable económica, como es la capacidad para transformar la sociedad, la creación de un proyecto artístico propio, la búsqueda de espacios de trabajo no monótonos, el desarrollo de comunidades personales y la búsqueda de la elevación personal y de la conmoción colectiva en la interacción con el público. Todos estos factores hacen que las personas que trabajan en el

⁷⁷ La entrevista de Carmen Fernández no pudo ser grabada pero recojo este verbatim de una de las notas que tomé durante su realización.

sector estén dispuestas a asumir niveles de precariedad superiores a otros ámbitos, como exploraré en profundidad en el próximo bloque.

Aunque el trabajo artesano se desarrolla en cualquier plataforma de producción teatral puesto que el trabajo de interpretación es inherentemente artesanal, es en compañías pequeñas y medianas donde mejor se observan sus procesos puesto que no cuentan con la división departamental que se observa en las productoras de grandes dimensiones. Las dos principales motivaciones para adoptar modelos de artesanía teatral son: la falta de recursos económicos o humanos y la voluntad para gestionar un proyecto con autosuficiencia como opción artística. Comenzando por la primera, ante contextos de trabajo flexible y falta de financiación, la capacidad de autogestión y la autonomía puede ser un buen mecanismo de supervivencia en el mercado; sobre todo en los casos en los que ya se cuenta con un material básico o con espacios para desarrollar el trabajo. En relación a la segunda motivación, el modelo artesanal permite conocer todo el proceso productivo y enriquecer el saber sobre cada punto del mismo socializando los saberes de las personas implicadas. Se conforma de este modo una fuerza de trabajo altamente versátil y con un fuerte sentimiento de identificación y compromiso con el trabajo y el equipo. Comparando las compañías de teatro con talleres artesanos, se puede analizar el modo en el que se articulan todas las tareas artísticas, las técnicas y las vinculadas a la producción, gestión y promoción de espectáculos. Las tareas artísticas suelen distribuirse de forma más clara entre las personas que forman el equipo mientras que las de los otros campos tienden a depender de la habilidad personal o la formación y de la búsqueda por un reparto equitativo de la carga de trabajo. Queda definido quién dirige y quién actúa pero tareas como la promoción del espectáculo en redes, la gestión económica o la conducción de la furgoneta de la compañía pueden ser intercambiables en algunas plataformas. En cualquier caso, suele existir una estructura relativamente jerárquica, puesto que prácticamente en todos los casos hay una persona o un núcleo reducido que inicia el proyecto y ocupa una posición central en el mismo. El resto de integrantes suele sumarse más tarde. Centrando la atención sobre las principales dinámicas a la hora de iniciar un proyecto teatral, se puede distinguir entre: las grandes empresas productoras que contratan al personal necesario para llevarlo a cabo, grandes colectivos originados a través de centros formativos o desde la articulación de un proyecto que tienden a ir reduciéndose a medida que se consolidan o desaparecen, y proyectos que inicia una persona o un núcleo reducido de personas cohesionadas por el interés de desarrollar un tema o un lenguaje común. Los vínculos personales tienden a ser fundamentales en las dos últimas dinámicas. También hay casos en los que se producen encargos por parte de instituciones públicas o privadas o se aprovecha un elemento coyuntural, como puede ser una oportunidad de mercado, para iniciar un proyecto.

El modelo de artesanía genera efectos positivos y efectos negativos para el sector. Por un lado, es la única barrera para buena parte de la profesión ante la intermitencia y la flexibilidad de los modelos laborales. La autonomía del modelo artesano permite a creadores y creadoras desarrollar sus proyectos con la continuidad necesaria para obtener la calidad que desean. El contexto de disminución del gasto público en cultura y la extensión de la figura del emprendedor cultural como respuesta también han generado un ambiente de efervescencia creativa en el que multiplicidad de plataformas y espacios nuevos se han fundado en los últimos años. Como consecuencia, el grado de experimentación y el desarrollo de nuevos lenguajes escénicos también se han incrementado exponencialmente. Por otro lado, esta explosión creativa ha

contribuido a saturar la oferta escénica en Madrid, por lo que muchas de las compañías y salas adoptan un carácter efímero. Además, la amplitud en la oferta hace que la ciudadanía no sea consciente de los problemas del sector y esto permite a la administración desentenderse y desatender las demandas de los y las profesionales. Simultáneamente, toda la autonomía que se consigue con el modelo de artesanía se puede traducir también en una desprofesionalización del sector. La reversión de la división de trabajo en el proceso creativo y la lógica del “Do It Yourself” puede potenciar dinámicas y estructuras creativas asociadas al mundo amateur. En relación a esta desprofesionalización, y como rasgo intrínseco a la autoexplotación, se han potenciado prácticas fuera de la legalidad vigente. El trabajo sin contrato, los espacios escénicos sin permiso y el incumplimiento del Convenio Colectivo son las principales formas de ilegalidad.

BLOQUE III: DESPLEGANDO EL TRABAJO TEATRAL

1. DESCRIPCIÓN DEL TRABAJO TEATRAL

1.1 Etapas y jornadas en la producción de un espectáculo teatral

Aquí analizaré las diferentes etapas por las que se suele pasar en el proceso productivo de un espectáculo teatral y los **tiempos** desplegados en las mismas. Cada etapa cuenta con una serie de fases, objetivos, jornadas, herramientas, espacios y roles particulares. Además, la acumulación de tareas y el solapamiento de proyectos hacen que, en muchas ocasiones, coincidan las fases de un mismo proyecto o de proyectos distintos generando dinámicas profesionales muy volátiles:

“Dentro de nuestra profesión hay como períodos muy diferentes, y luego también hay mucha acumulación, que de pronto... nada tiene que ver un período de ensayos con una gira, en cuanto a dinámicas, en cuando a horarios... nada, absolutamente nada. El período de ensayos es, cuarenta, cuarenta y cinco días, cincuenta, cincuenta y cinco, lo que sea... estoy hablando en general eh, por la mañana, por la tarde, de diez a no sé qué, o de cuatro... todos los días, te vas a un local... Pero luego estrenas el espectáculo y ya tu vida cambia porque ahora ya no es esa dinámica profesional. Es otra completamente diferente.” (Ar-19: Diego, 46, Actor y gestor)

La mayor parte de manuales sobre producción teatral (Alvarado, 2008; Casado, 2002; Martín, 1996) distinguen entre tres etapas desde que se inicia el proyecto hasta que termina: **pre-producción**, se define la idea del proyecto y se planifican y preparan las fases para su realización; **producción**, se desarrolla el montaje materializando la idea; y **post-producción**, la puesta en circulación del producto una vez estrenado. Hay que tener en cuenta que son etapas ideales y orientativas puesto que pueden cambiar mucho en función del proyecto, la compañía y la estrategia productiva que se defina para crear el espectáculo. En algunas ocasiones se solapan y no siempre siguen el mismo orden. Como observa McAuley: *“Theatrical production is an extraordinarily diffuse process that can occur over a long period of time and involve a large number of different individuals working in different locations and in different media.”* (McAuley, 1998: 79). A continuación, iré comparando los discursos de las entrevistas con mis observaciones en el Teatro de la Resistencia y en BisturíEnMano para analizar las fases productivas en el teatro. El proyecto de BisturíEnMano, al ser una creación colectiva, cuenta con una distribución temporal particular. Más adelante volveré a ello pero antes quiero partir de las fases que se definieron en el montaje de “1789. En un Universo Paralelo”, del Teatro de la Resistencia, hasta el estreno. Se pueden observar estas fases en la Tabla 6. Analizar un caso concreto, aunque no se pueda generalizar, ayuda a visibilizar las diferentes etapas y sus características.

TABLA 6:
Teatro de la Resistencia: “1789. En un Universo Paralelo”

FASES	FECHAS	OBSERVACIONES
Preproducción	Noviembre de 2016 – noviembre de 2017	Además de la voluntad artística de la compañía, los tiempos vienen determinados por la convocatoria anual de subvenciones de la Generalitat Valenciana. Las tareas

		desarrolladas en esta fase del proyecto se centran en el seno de la compañía.
Producción	Noviembre de 2017 – 13 de marzo de 2017	La delimitación de las fases es compleja dado que la producción de la escenografía y el vestuario se van desarrollando en el seno de la compañía tanto antes como después de comenzar el proceso de ensayos. Sin embargo, sitúo el inicio con los primeros ensayos en los que participa todo el elenco.
Estreno y postproducción	13 de marzo de 2017 – 8 de junio 2018	El estreno del espectáculo es en el Auditorio de Vila-real (Castellón). Se hacen temporadas en Valencia ese mismo año y en el Teatro Principal de Castellón el año siguiente. La última función del espectáculo se hace en verano de 2018 en el Castillo de Peñíscola.

1.1.1 Etapa de pre-producción

Es imprescindible planificar las diferentes fases del montaje para lo que resulta necesario establecer una fecha de estreno, orientativa o fija en función de si se llega a un compromiso con una institución o espacio desde el grupo promotor. Otro aspecto fundamental consiste en identificar los recursos existentes en el seno de la compañía y los recursos necesarios para realizar la representación. Esto implica, en primer lugar, concretar los recursos humanos técnicos y artísticos necesarios y gestionar la selección y contratación de los mismos en las distintas fases de proyecto. En segundo lugar, establecer las características de los espacios escénicos a los que se pretende acceder y el equipamiento y material que se van a necesitar. Para ello, hay que llevar a cabo el diseño de la escenografía y vestuario y también el de otros elementos implementados en escena. En tercer lugar, hay que calcular las partidas presupuestarias y la asignación de recursos económicos teniendo en cuenta las posibles fuentes y formas de financiación. Es importante asegurar la financiación del proyecto y contar con liquidez – ahorros o préstamos – antes de la llegada de las partidas previstas en caso de obtener subvenciones puesto que habitualmente éstas tienden a alargarse varios meses. Como observa McAuley, hay toda una serie de tareas y decisiones que se desarrollan antes de comenzar el proceso de ensayos:

“Many important creative decisions have been made before the actors meet for the first time in the rehearsal room, and many factors that will have a significant bearing on the final outcome will already have been introduced: the director's work on the text (if there is one), the formulation of the project for presentation to funding authorities, the casting process itself, the discussions between the director and the actors during the casting, between director and agents, and between actors and agents...” (McAuley, 1998: 79)

Para poder llevar a cabo estas tareas, exceptuando en procesos de creación colectiva, es generalmente necesario contar con un texto que se pueda analizar e interpretar para definir aspectos formales, expresivos y estéticos en el montaje. Se puede partir de un texto existente,

desarrollar un proceso de adaptación o crear una dramaturgia en el seno de la compañía promotora del proyecto. También hay proyectos que se inician sin un texto dramático concreto, pero sí con una sinopsis orientativa sobre la que se construye la dramaturgia durante el proceso de ensayos. La **preparación y planificación de un proyecto teatral**, por parte de las personas que lo impulsan, se suele comenzar a fraguar hasta un año antes del estreno, sobre todo si implica la coordinación de muchas personas, roles profesionales y/o si se va ajustando a los tiempos de la administración para solicitar subvenciones o ayudas, como vemos a continuación:

“Ya de preparación, a veces, es ocho meses o un año de preparación anterior al estreno de un espectáculo, en este caso... [...] el cuatro de febrero estrenamos el [nombre de espectáculo] pero prácticamente en la cabeza lo teníamos hace un año. El trabajo de la adaptación, luego ha sido el trabajo del verso... claro, antes al taller, diseños de vestuario, elaboración de vestuario, mientras ya vas haciendo pruebas con los actores... se alarga en el tiempo.” (Az-24: Laura, 56, Actriz y gestora)

“A un día de ensayos le preceden muchos días de trabajo... pues, solamente hacer la convocatoria, cuando tú presentas a un equipo la convocatoria, la convocatoria te la tienes que haber currado tú antes... cuánto vamos a ensayar... cuántos días [...] lo que es una producción... por lo general tú empiezas a planificar un año antes el proyecto, lo que quieres hacer.” (Az-14: Alba, 40, Actriz y gestora)

“Fluctúa, porque también muchas veces va en función de... de bueno, pues convocatorias públicas, de... de justificaciones de ayudas en caso de ayudas. Es verdad que hay momentos de trabajo, hay como picos [...] nosotros dedicamos al día muchas horas. Entre seis y... siete... y las que hagan falta. Porque además esto tiene una curiosa... un curioso, hay un continuo [...] porque durante la semana es cuando esencialmente desarrollas el trabajo de oficina.” (Ar-19: Diego, 46, Actor y gestor)

Sobre todo en compañías que asumen en su seno la mayor parte de las tareas y roles profesionales necesarios para llevar a buen puerto un espectáculo, como ocurre con las compañías de artesanía teatral, se necesita un proceso de pre-producción de varios meses antes de comenzar el trabajo con actores y actrices. Elementos como la adaptación de un texto o la elaboración de una dramaturgia, el diseño del vestuario, la escenografía, la composición musical, la distribución de la obra o la conformación del equipo de actores y actrices, se tienen que ir planificando antes de comenzar el proceso de ensayos, teniendo en cuenta que la intensidad de las siguientes fases puede imposibilitar la asunción de toda la carga de trabajo más adelante. El análisis de Bense Ferreira Alves también describe este aspecto:

“Focusing on the different clusters of tasks and the people who carry them out can lead to defining groups of participants according to their social roles. However, such an entry tends to reduce the time dimension of the production and distribution process of an artistic work since it scarcely provides the possibility of describing parallel or stringed tasks.” (Bense Ferreira Alves, 2007b: 89)

En el caso del Teatro de la Resistencia se cumple esta dinámica puesto que, antes de contactar con el elenco y el equipo, se desarrollan tareas de dramaturgia, diseño y elaboración de vestuario y escenografía, se contacta con posibles salas en las que estrenar y se elabora un proyecto para pedir la subvención autonómica. En producciones de grandes empresas o centros de producción pública en las que suele existir una división del trabajo en departamentos, la fase de pre-producción puede ser más corta, puesto que el solapamiento de las tareas no implica

una intensificación laboral. Investigaciones como las de Atkinson (2010) sobre la producción operística muestra cómo se organiza la producción escénica en grandes plataformas.

1.1.2 Etapa de producción

En esta etapa del proceso se concretan y materializan las fases planificadas en la etapa anterior con el objetivo de mostrar el hecho teatral terminado a un público. Es fundamental gestionar y controlar los recursos económicos existentes teniendo en cuenta un nivel de gasto que asegure la consecución del proyecto y que no exceda los futuros ingresos previstos. También es necesario localizar, conseguir, comprar, construir, contratar o alquilar los espacios y recursos materiales, humanos, escénicos y técnicos que se van a utilizar según los plazos definidos. Hay que tener en cuenta las posibles constricciones y resistencias que se pueden dar en el proceso de creación como pueden ser constricciones físicas del espacio en el que se vaya a desarrollar la obra o el acceso a determinado tipo de materiales, y encontrar atajos que permitan crear caminos alternativos. Todos los recursos previstos en la fase de pre-producción se implementarán a la hora de producir elementos como el vestuario, la escenografía, la iluminación, la caracterización de personajes, la fotografía, la cartelería y otras tareas vinculadas a la promoción de la obra, el diseño audiovisual y proyecciones o la composición e interpretación musical. También se emplearán para realizar el pago de los sueldos de todo el equipo no artístico – personal administrativo, técnico, personal de producción y distribución. Del mismo modo, permitirán realizar el proceso de ensayos, etapa crucial e imprescindible antes del estreno.

Atkinson (2010) desarrolla un análisis etnográfico en diversos departamentos de la Ópera Nacional de Gales (la utilería, la escenografía, el vestuario, etc.) y observa cómo en todos los casos se generan actos de “bricolaje” que convierten “materias primas” en elementos escénicos:

“Each act of bricolage is therefore an act of translation and transmutation, whereby the ‘base’ materials are transformed into stage appearances. It is a form of alchemy.”
(Atkinson, 2010: 9)

La diferencia entre grandes plataformas y compañías de artesanía teatral como el Teatro de la Resistencia es que, en estas últimas, la “alquimia” teatral de la que habla Atkinson o Kurich (2016b) es generada por un núcleo reducido de personas. En mis observaciones etnográficas he presenciado múltiples ejemplos de “bricolaje” y “alquimia” teatral. Desde la elaboración de un vestuario de época a partir de telas y trajes adquiridos en tiendas de segunda mano hasta la construcción de máscaras o caballos a partir de materiales como la gomaespuma y tubos de hierro.

El **período de ensayos** suele comenzar con una serie de reuniones del equipo artístico comúnmente conocidas como “**trabajo de mesa**” que tienden a prolongarse entre unos días y un mes para hablar del texto y los personajes. El objetivo es escuchar el texto en voz alta, analizarlo para establecer el perfil de los personajes y sus relaciones, definir las pautas genéricas y la contextualización de la obra, presentar la escenografía y el vestuario, y establecer unas líneas de sentido, una tonalidad y una estética general para la escenificación. Se podría resumir la finalidad de estos encuentros con la idea de “ponerse de acuerdo”, como afirma el director y

dramaturgo Juan Antonio Hormigón en una entrevista (Puertas and Suárez, 2016: 206). En las etnografías de Kate Rossmanith se observan ejemplos de esta práctica:

“In rehearsals I observed, actors spent much time sitting around a table together discussing the script and characters’ backstories and personalities. They figured characters as whole people with histories, motivations, drives and subconscious desires.” (Rossmanith, 2008: 4)

Es importante tener en cuenta que también hay muchas compañías que desarrollan este tipo de reflexiones directamente con movimientos en el espacio, construyendo la acción. En cualquier caso, en el inicio del período de ensayos la persona encargada de la dirección expone su visión general del espectáculo y los actores y las actrices también comparten sus inquietudes en relación a la obra en general o sus personajes. En términos de Atkinson:

“Directors [...] have a picture of what they want, and they have ideas that inform the general look and shape of any given scene. But the detailed practicalities and the embodied realizations of those concepts are emergent properties of collective efforts. These negotiated outcomes are then crystallised and sedimented [...] The emergent nature of the production, therefore, develops in the tension between the director’s conception of the piece and the practicalities of performance.” (Atkinson, 2010: 11-13)

Aunque la última palabra sea de la dirección, los enfoques y conceptos que se van tratando en esta fase y en la siguiente, se basan en negociaciones y acuerdos entre las personas implicadas:

“Hay un trabajo de mesa, hemos estado quince días haciendo trabajo de mesa, trabajo de texto, trabajo de verso y luego ya desentrañando cada una de las frases o buscando la intención de por qué, qué me mueve a decir esto, cómo me muevo... buscando el motor que te hace utilizar esas palabras. Eso es un trabajo muy minucioso.” (Az-24: Laura, 56, Actriz y gestora)

“Empiezas el trabajo de mesa, depende del tiempo que tengas pues haces una semana, depende de la gente que sea... una semana o dos de trabajo de mesa. Analizar los personajes, analizar un poco por donde lo quiere llevar el director.” (Az-16: Claudia, 49, Actriz)

“Cuando ya se trabaja sobre texto yo intento enseguida ponerme a hacer. [...] Hay otra gente que... dedica mucho tiempo a hacer trabajo de mesa. O sea... yo no. Pero por ejemplo [...] Estuve en un proyecto y allí estuvimos pues a lo mejor un mes... entendiendo... cuando hablo de un mes no son todos los días de un mes, pero el tiempo que podíamos juntarnos para entender que lo que decía el texto.” (Az-15: Julia, 46, Actriz y gestora)

Cuando se pasa a realizar ensayos con movimientos en el espacio, el proceso de alquimia del que hablaba Atkinson parte del cuerpo dramático de actores y actrices como materia prima que se debe articular a través del bricolaje teatral para convertirlos en elementos escénicos:

“Rehearsal thus consists of a series of practical trials that reflect how performers and directors try to *find a way* to turn ideas and texts into staged social action.” (Atkinson, 2010: 13-14)

Este proceso se basa, una vez más, en la colaboración y búsqueda de acuerdos entre todas las personas implicadas. Se combina el conocimiento acumulado y las habilidades asimiladas e incorporadas con una serie de compromisos, aproximaciones e improvisaciones ante las resistencia encontradas. Eikhof y Haunschild también analizan este rasgo en su investigación al

observar que, durante los ensayos, actores y actrices exponen su propia aproximación al personaje y a lo largo del proceso se va moldeando en función de la visión de la figura del director artístico:

“Actors work in co-operative (and project-based) relationships with directors and are usually required to offer their own interpretation of the roles rather than being told how to act.” (Eikhof and Haunschild, 2006: 238)

En mis observaciones etnográficas con el Teatro de la Resistencia pude encontrar varios ejemplos de esta coordinación entre elenco y dirección. En el montaje de “La Llum”, uno de los actores tenía que interpretar a un antagonista que debía generar terror y le propuso al director llevar una máscara que borrara cualquier aspecto de humanidad del rostro. El director aceptó la propuesta y el mismo actor se hizo su máscara. Otro ejemplo sería en la obra de “El Misterio del Quijote”, en la que otro actor propuso raparse el pelo en vivo para generar un golpe de efecto y también se acabó haciendo. Sin embargo, también hay que tener en cuenta que hay dinámicas en las que la relación entre el elenco y la dirección está extremadamente jerarquizada y se vuelve unidireccional, únicamente las órdenes de la persona que dirige se tienen en cuenta y no se busca ningún tipo de consenso. El grado de cooperación suele depender de la estrategia de dirección. Por lo que respecta a la **duración del proceso de ensayos**, el Convenio Colectivo de Madrid establece que la duración de esta fase sea de 45 días, sin embargo, en la práctica hay una gran variación en función del tipo de proyecto y compañía. Generalmente, en la mayoría de proyectos profesionales se asume que todos y todas las intérpretes deben llevar el texto aprendido para ir a ensayar:

“Luego eso es... tú ya tienes que ir con el texto aprendido a los ensayos... ya cuando te dicen, dentro de un mes empiezan los ensayos. Tienes que ir con tu texto ya aprendido. Aunque leas, tienes que tener ya tu texto sabido. Porque si no, luego... ¿sabes? En 45 días de ensayos... o sea, lo legal son 45 días de ensayos. Lo que pasa es que luego no da tiempo, depende de lo que tengas no da tiempo. Y es lo profesional. Entonces pues, haces ese trabajo tal, y luego ya lo pones en pie. Lo empiezas a poner en pie, y ya cada director trabaja de una forma.” (Az-16: Claudia, 49, Actriz)

“Si trabajas en el CDN ya sabes a qué atenerte, quiero decir, son cuatro semanas de ensayos, cinco semanas... te lo dicen con tiempo, pero luego te encuentras con que el director quiere, lo que quiere y haces lo que tienes que hacer... ¿me entiendes?” (Az-23: Marta, 69, Actriz)

Centrando la atención sobre actores y actrices, las **jornadas laborales** en esta fase de trabajo suelen ser bastante largas e intensas. También hay que tener en cuenta que el trabajo mental desarrollado sobre el personaje empieza mucho antes que el proceso de ensayos, no solo por el aprendizaje del texto sino por el análisis del mismo (McAuley, 1998). En función de la compañía y la forma de trabajar de la persona encargada de la dirección, la duración de los ensayos puede variar entre tres y ocho horas. Incluyo aquí seis ejemplos en los que se observan diferentes aproximaciones al proceso de ensayos:

“A lo mejor estas cuatro horas, hay un calentamiento, un ensayo, una puesta en común... y luego hay mucho trabajo que tienes que hacer en casa.” (Az-3: Paula, 25, Actriz)

“Los ensayos... por ejemplo un ensayo válido no puede durar más de dos horas. Porque hay una energía y hay una saturación. Dos, tres horas, dependiendo.” (Az-15: Julia, 46, Actriz y gestora)

“De repente hay periodos como... esta semana por ejemplo estoy ensayando pero estoy ensayando

a lo mejor tres horas y ya está.” (Az-4: Daniela, 28, Actriz y gestora)

“Porque los periodos de ensayo son periodos muy intensos, por lo menos con [nombre de compañía], hacen honor a su nombre en el sentido de que son gente muy trabajadora, muy exigente... muy generosa pero muy exigente y... los ensayos en general son de mucha intensidad. No te digo que son de ocho horas porque [nombre de director] no suele extender tanto... con el Hamlet igual... pero a lo mejor si son seis horas.” (Az-5: Sara, 35, Actriz)

“Antes eran... muchas más horas al día y mucho más tiempo. A medida que hemos ido desarrollando un lenguaje propio pues esto se ha ido... refinando ¿no? entonces... ahora mismo pues sí que es verdad que podemos estar dos meses trabajando en algo pero... los ensayos pues, es difícil que duren más de 3 horas porque ya tenemos un lenguaje creado.” (Ar-29: Jorge, 55, Actor y gestor)

“Pues, más o menos hacia las nueve y media estamos, por aquello de los saludos [...] para a las diez arrancar con la maya, calentador, o pijama o lo que te dé la gana, o chándal, y entonces empieza el calentamiento, trabajo de cuerpo, trabajo de dirección, trabajo espacial [...] necesita esa especialidad en el cuerpo y voz. Entonces más o menos estamos... les tengo una hora y pico... y luego cuatro horas, depende del proceso.” (Az-24: Laura, 56, Actriz y gestora)

Además, también hay que tener en cuenta que para los actores y actrices el trabajo no termina con el ensayo, puesto que hay todo un trabajo de reflexión y análisis que se hace de forma autónoma y fuera de horario laboral sobre las propuestas planteadas con anterioridad:

“On the top of rehearsal and show schedules, actors have to manage a substantial part of their work life themselves. They prepare for rehearsals by studying scripts and additional material, and sometimes engage in field studies of characters they have to play. [...] In addition, theatre actors promote their public persona by giving interviews and liaising with the media” (Haunschild and Eikhof, 2009: 161)

Esta cuestión se observa también en la siguiente cita:

“Si estás en período de ensayos, realmente tu cabeza está puesta en la función de la que estás trabajando, trabajas las seis, siete u ocho horas de los ensayos y luego te vas a casa y sigues profundizando en el personaje. E intentando aplicar las notas que te han estado dando en los ensayos sobre la dirección y demás... eh... llevando propuestas para la construcción de tu personaje y de tu historia y a lo mejor puedes invertir... doce, catorce, quince horas de tu vida en el... el personaje que estás montando.” (Ar-28: Nico, 60, Actor)

Un elemento más que determina la duración de los ensayos tiene relación con la **disponibilidad del equipo y con el coste añadido de alquilar un espacio**. En los proyectos que no cuentan con una estructura productiva estable se suelen aprovechar al máximo los momentos en los que todo el equipo está disponible y de esta forma también se minimizan los gastos que puede suponer el alquiler de un local o sala, como comenta el siguiente actor:

“Los ensayos hay que aprovecharlos, si es un día entero, si son ocho horas, las ocho horas, las ocho horas a tope. A tope... o sea, ese tipo de mentalidad hay que tenerla muy clara. Porque una compañía que no tiene dinero no puede permitirse... haces cuentas y dices: mira, puedo permitirme, mi presupuesto me permite tantos días de ensayo en esta sala que me cuesta tanto. Pues en ese ensayo tiene que ser a cañón. Tiene que salir, no te puedes permitir el lujo de decir, venga vamos a estar ensayando, seis semanas. No perdona, seis semanas no... ¿seis semanas cómo lo hacemos, dónde comemos? Esto cómo es... Intensidad, se basa en un trabajo muy intenso. [...]

Sobre todo porque hay que jugar también con la disponibilidad de todos los actores. Entonces, cuando tienes la posibilidad de juntar a todos haces ensayos largos. Haces ensayos de mañanas y de tarde. Coméis juntos y luego por la tarde continúan los ensayos.” (Ar-30: Iván, 51, Actor)

1.1.3 Estreno y etapa de post-producción

La última fase del proceso de producción teatral es la **representación de la función en sí**. La primera función o estreno puede ir seguido de una temporada en el mismo espacio, una gira por diversos espacios, o ser un espectáculo único enmarcado en un proceso de promoción, venta y distribución. En ocasiones las compañías también desarrollan proyectos para un espacio, un evento y una fecha concreta sin intención de volver a representar. La etapa de post-producción está vinculada a la durabilidad del espectáculo en sí, el tiempo que se prevé que se mantenga en cartel.

Para las compañías, esta etapa se verá definida por las estrategias de distribución, promoción y comunicación que se implementen. Resulta fundamental buscar financiación y nuevos espacios en los que representar el espectáculo. Este proceso se puede hacer tratando de vincular el proyecto a redes y circuitos teatrales preestablecidos como la Red Nacional de Teatros Públicos, circuitos autonómicos como la Red de Teatros de la Comunidad de Madrid o circuitos de teatros privados como la Red de salas alternativas. Otra opción es promover el proyecto en las diversas ferias, festivales y muestras teatrales, como Mercartes⁷⁸ o la Madferia⁷⁹, que funcionan a modo de encuentro entre profesionales y programadores. Para una información más detallada sobre los criterios de programación y la documentación necesaria para acceder a diferentes redes y circuitos de exhibición y encuentros se puede consultar el libro de Cimarro (2009: 498). Por otro lado, también hay estrategias más personalizadas en las que las personas responsables de la distribución de en una compañía se ponen en contacto con programadores de municipios o salas concretas y proponen su espectáculo directamente. En muchas salas privadas en las que se implementa la estrategia de la financiación a taquilla también resulta habitual que la compañía se vea obligada a alquilar el espacio para poder representar. Es importante tener en cuenta que el equipo de post-producción no tiene por qué ser el mismo que se ha encargado de la producción del espectáculo aunque en las compañías de artesanía teatral sí lo suele ser. Además de la venta y distribución del espectáculo, otras funciones de la post-producción incluyen organizar el alojamiento, transporte y toda la logística interna necesaria para realizar el espectáculo o la gira coordinando al cuadro técnico y al artístico. Del mismo modo, cuando se produce un parón prolongado entre una representación y la siguiente o cuando se debe realizar la sustitución de alguno de los intérpretes, el equipo de post-producción es el encargado de organizar los ensayos para volver a levantar el montaje.

Para los actores y las actrices, este punto del trabajo tiende a ser menos intensificado, teniendo en cuenta que las exigencias temporales son mucho más reducidas y estables que en

⁷⁸ <https://www.mercartes.es/>

⁷⁹ <http://www.madferia.com/>

las fases anteriores y el hecho de actuar delante del público genera, en sí mismo, remuneraciones simbólicas muy elevadas.

“Cuando estrenas, pues, a lo mejor tienes unas semanas de exhibición o lo que sea. Que es un momento súper relax, es una sesión de disfrute, es de martes a domingo pero... pero ya es como: yo llego al teatro, tengo la ropa colgada, me visto, hago la función y ya está. Y además es lo que nos mola en realidad.” (Az-12: Martina, 37, Actriz y gestora)

“Luego en teatro es bastante más descansado porque tienes toda la mañana libre... y luego depende, a lo mejor si estás haciendo un musical tienes que estar dos horas antes... para probar sonido o para calentar la voz, para vestirse o tal. Y ya lo que estoy en el Alfil llegas una horita antes, calientas, hablas con los compañeros... y haces la función.” (Ar-9: Abel, 34, Actor)

“Tú tienes tu hora de la función, vas dos horas antes, sales un par de horitas después, pero estás centrado en lo que es la función. Tu vida gravita en torno a la representación y te preparas mentalmente para estar a la hora de función con el grado de concentración e intensidad que requiere ¿no?, la representación. Pero es mucho más cómodo porque sabes que más o menos tienes tu rutina. Que si tienes función a las ocho de la tarde tú ya desde las cinco y media ya estás centrado en este tema. Vas, haces tú función y luego vuelves a casa.” (Ar-28: Nico, 60, Actor)

A pesar de ello, también hay discursos que insisten en que la intensidad del trabajo se mantiene en esta fase aunque los horarios sean más reducidos puesto que se necesita un alto grado de concentración:

“Es un oficio que cuando lo haces... pues llevas vida de monje, es que no puedes hacer nada más. Es decir, estas dos semanas que he estado haciendo esto, yo desayunaba, me relajaba un poco, leía prensa, hacía mis... unos ejercicios, me duchaba, comía, hacía una hora y media de siesta, me levantaba, hacía meditación, preparaba la voz y me iba al teatro. Y saliendo del teatro, venía a cenar, leía lo que me quedaba de la prensa y me iba a dormir. Es que no puedes hacer más o yo no tengo la energía para hacer más. No se puede hacer más. El teatro es una barbaridad si se hace como se tiene que hacer.” (Az-23: Marta, 69, Actriz)

El tiempo de preparación previo a la función dependerá de cada proyecto, compañía y también de las necesidades personales de los actores y actrices que participan en el espectáculo. Orzechowicz (2008) incluye en su análisis algunos ejemplos sobre cómo actores y actrices aplican estrategias de calentamiento corporal con el objetivo de desarrollar adecuadamente las acciones que impliquen cierto grado de destreza o intensidad física en el escenario. Las más habituales son los estiramientos, ejercicios de voz, movimientos por los espacios que recorre el personaje y, sobre todo, repasar el texto. También se llevan a cabo estrategias que ayuden a controlar la adrenalina y el estrés como puede ser el yoga o estrategias que establezcan un cierto grado de coordinación colectiva necesario para el desempeño de la obra, como puede ser el movimiento en coro o el canto. He podido apreciar este tipo de dinámicas tanto en mis observaciones etnográficas como en los discursos de las personas entrevistadas.

“En esta compañía [...] vamos un montón de horas antes, calentamos, repasamos con una escena, bailamos, estiramos, probamos voz, probamos la acústica del local. Si este es más pequeño, si este es más grande, ¿hasta dónde? Pues menos de allí no bajas. Uno se va a la última butaca: ‘pues no te oigo’, ‘vale pues aquí tal...’. Siempre equilibramos, en la función, el espacio, la sonoridad, el tipo de gente. [...] Hay un proceso, y de calentarnos nosotros mismos también para seguir siendo puro y limpio, digamos, lo que hacemos. No llegar a un funcionariado que es: otra, otra, otra, otra... sino que cada una sea nueva y que sigamos descubriendo, a día de hoy, cosas nuevas de este

espectáculo.” (Az-22: Irene, 58, Actriz)

Sin embargo, es poco habitual que actores y actrices puedan limitarse a hacer las funciones como única tarea puesto que suelen coincidir con otros proyectos. El pluriempleo, tanto dentro como fuera del teatro, es una realidad muy extendida en el sector. Incluso en los casos en los que los y las intérpretes no se ven expuestos a dinámicas de pluriempleo, la búsqueda de un nuevo proyecto o la creación del mismo también suponen una carga de trabajo continua, como observan Haunschild y Eikhof al analizar la auto-promoción en actores y actrices:

“Such activities include scanning the markets for future employment opportunities, making and maintaining contacts to potential buyers of labour power, actively selling oneself for future projects as well as generally enhancing one’s employability by updating and developing skills.” (Haunschild and Eikhof, 2009: 163)

Más adelante, al hablar de precariedad laboral, profundizaré en estos elementos. La situación de los y las intérpretes también cambia completamente en los casos en los que las funciones se realizan **lejos de Madrid**, ya sea para una sola representación o para una gira:

“Tú puedes estrenar un espectáculo que haga cuatro bolos en provincias, que haga temporada en Madrid y luego salga a provincias, que sólo haga temporada en Madrid, que de pronto vayamos al extranjero, [...] tiene dinámicas muy diferentes este mundo, muy diferentes.” (Ar-19: Diego, 46, Actor y gestor)

Cuando se trata de una sola representación o un bolo, el incremento de la jornada laboral dependerá de lo lejos que esté el teatro en el que se vaya a actuar. El Convenio Colectivo también establece las dietas y las remuneraciones por transporte en este tipo de situaciones. En cuanto a las giras, en las décadas anteriores al año 2000 se desarrollaron circuitos que podían mantener en circulación un montaje durante meses, pero actualmente hay muy pocos espectáculos que realicen giras largas de más de una semana. Observamos en los fragmentos de las entrevistas de dos actores y una actriz la forma en la que recuerdan la época en la que había giras largas:

“Antes había unas giras, había unas temporadas de seis meses. [...] Ahora no lo hay, es muy difícil, es muy difícil. Las funciones se hunden porque el productor no puede perder dinero y si una semana pierde dinero, corta.” (Ar-27: Lucas, 58, Actor y gestor)

“Entré en una, que eso sí que ahí es donde aprendí yo el oficio, que era una compañía de repertorio. [...] Hacíamos todas las fiestas y ferias de todos los pueblos durante el verano. Desde la primavera hasta que terminaba el otoño. Temporadas largas de mucha carretera y mucha furgoneta [...] si estás de gira pues es otra cosa, porque las funciones en gira tienen que ver ya con la convivencia con los compañeros, quedas para comer, buscas el sitio adecuado, ya tiene otro... otro ritual.” (Ar-28: Nico, 60, Actor)

“Antes, cuando las giras eran más continuadas, el nivel de compromiso era mayor entre todos y permitía una estabilidad que nos daba mucha calma a todos, o sea, al productor y al intérprete. Era como: vale pues, tenemos este espectáculo y este trabajo sale de gira y sé que tengo un año de trabajo”. (Az-14: Alba, 40, Actriz y gestora)

La mayoría de productoras que pueden permitirse actualmente los costes de una gira larga tienen grandes dimensiones. Son las únicas que cuentan con la financiación necesaria para responder a los costes de la gira antes de cobrar por las representaciones efectuadas. Ante todo,

suelen contar con un modelo de distribución bien estructurado que, con cada vez más frecuencia, está externalizado de las compañías y cuya importancia en el mercado español tiene cada vez más peso. Además, algunas de estas plataformas cuentan también con sus propios espacios de exhibición, como es el caso de Pentación Producciones. Por otro lado, los espectáculos de creación pública también entran en ocasiones en dinámicas de gira, sin embargo, su elevado coste y generalmente su baja rentabilidad económica lo vuelve una práctica muy poco frecuente. Otro ejemplo se observa en el teatro para niños y niñas, que sigue contando con circuitos relativamente estables para hacer giras con público escolar:

“Es de risa, porque mira, ya grandes giras las tienen... Cimarro, los cuatro que están en la tele y punto, esas son las grandes... las giras en américa... no, no, no hay... si tienes tres, cuatro o cinco días date con un canto en los dientes.” (Az-24: Laura, 56, Actriz y gestora)

“Éramos 8 y era ya tirar la casa por la ventana [...] no puedes ir de gira porque ningún teatro te contrata. Aloja a 8 personas más un técnico, no, no. Eso lo pueden hacer las compañías públicas o productoras como Pentación o algo así, que tienen mogollón... que perderán con un espectáculo, pero ganan dinero con otro y van compensando, pero si no, es imposible.” (Az-13: Sofía, 43, Actriz)

“Las giras antiguamente, hace veinte o quince años, eran total y radicalmente distintas las giras. Ahora es, un bolo, tres... y los que están aquí arriba.” (Ar-8: Alejandro, 27, Actor y gestor)

“Depende mucho, en teatro infantil, he estado este año de gira con teatro infantil y es una locura, no da tiempo a nada. O sea, te levantas por la mañana, te pones un vaquero, sales corriendo, te metes en un coche, llegas, plantas la escenografía en cinco minutos y mientras entran los niños te estás vistiendo y sales a actuar. Por eso te digo que depende mucho del tipo de proyecto y de la producción que haya detrás, sobre todo.” (Az-3: Paula, 25, Actriz)

Sin embargo, aunque sean giras de sólo tres o cuatro días, la exigencia de movilidad supone automáticamente una intensificación en el trabajo.

“Y luego está la parte de cuando ya estás de gira, yo ahora estoy de gira, haciendo bolos, y esta semana tengo poca cosa, la semana que viene voy a Sevilla y no vuelvo hasta la siguiente.” (Az-12: Martina, 37, Actriz y gestora)

“El jueves, viernes, sábado y domingo me voy de gira [...] las giras son los fines de semana. Puede empezar el jueves, puede empezar el viernes, es esa parte. O sea, cuando la gente descansa tú estás trabajando, tú eres parte de su ocio, de su tiempo libre.” (Az-14: Alba, 40, Actriz y gestora)

En este punto es interesante profundizar en los **tiempos desplegados por compañías de artesanía teatral a la hora de representar un espectáculo**. La forma más clara en la que puedo describir este proceso es incluir fragmentos de mis observaciones etnográficas. Utilizaré como modelo la temporada de dos semanas en las que se representó la obra de “Marguerite Gautier. La Dama de les Camèlies”, del Teatro de la Resistencia, en el Teatre Micalet de **Valencia** entre el 28 de enero y el 7 de febrero de 2016. Se trata de una función relativamente grande y compleja al contar una escenografía, un diseño lumínico y un elenco relativamente numeroso para un espectáculo dramático; tres actrices y dos actores externos a la compañía, y también Ana y Hadi, como gestores de la misma, que también actúan. Además, el proceso de montaje va intercalado con ensayos con el elenco por lo que los tiempos están muy ajustados:

“Sin incluir ensayos previos, la preparación para la función del día 28 comienza el **26 de enero**, en el local de ensayos de la compañía, en Burriana (Castellón). En el local de ensayos se encuentra

todo el equipo al haber terminado el último ensayo general antes de pasar al teatro en el que se va a representar. Aunque no se trata de un estreno, había pasado un período largo desde la última representación, en septiembre del año anterior, por lo que se consideraba necesario realizar algunos ensayos antes de volver a representar. Al terminar el ensayo, los actores se van relativamente rápido al ser conscientes de que Ana, Hadi y yo, como técnico, teníamos que desmontar toda la escenografía y cargarla en un remolque de la compañía para poder comenzar el montaje al día siguiente. El ensayo había comenzado a las 17:30 y termina a las 19:30 y a las 20:00 ya se van los actores y actrices externos a la compañía. Hadi y yo empezamos a desmontar la escenografía, compuesta por estructuras de hierro, planchas y cubos de madera, mientras Ana organiza los vestuarios y el atrezzo. La carga de todo el material necesario termina aproximadamente a media noche tras lo que se cierra el remolque y el local, y se termina la jornada laboral.

Al día siguiente, el **27 de enero**, cumpliendo con lo acordado previamente con los técnicos del teatro, llegamos allí a las 8:00 de la mañana para iniciar el montaje. Esto implica salir del local de ensayos con el remolque a las 7:00 aproximadamente. Aparcamos en una zona de carga y descarga y contamos con un técnico del teatro que nos ayuda a llevar todo el material al escenario. Se había negociado con la sala que vendrían dos técnicos, pero uno no ha podido venir por un motivo personal. No queda otra opción que asumir, como equipo, la carga que eso supone. Una vez se han descargado los principales elementos a las 8:45 de la mañana aproximadamente, Ana baja a los camerinos a comenzar a organizar los vestuarios y el atrezzo mientras Hadi comienza a medir las proporciones del escenario en relación a las medidas de la escenografía y a la distribución de las luces. Yo termino de descargar el resto de elementos y a las 9:15 estamos ya con todo el material en el teatro. Antes de montar la escenografía hay que ajustar dos “patas” del escenario – las telas negras que cuelgan a los lados del escenario para conformar las “calles”, los pasillos de entrada y salida de los intérpretes. El proceso de montaje de los principales elementos de la escenografía se extiende hasta la 13:00. Lo primero es colocar unas moquetas negras en el suelo para evitar resbalones y dotar de uniformidad cromática al conjunto. Después se unen las barras de hierro con conectores para conformar estructuras de rampas y pasadizos que delimitarán el espacio escénico y se colocan, midiendo las distancias entre la boca del escenario y el fondo, y desde el centro a los lados, para que estén en la posición adecuada. Se colocan también unos cubos de madera en el centro de las rampas para conformar una plataforma elevada y se posicionan unas planchas de madera – recubiertas de moqueta – encima de las estructuras metálicas que se aseguran con bridas. A lo largo de este proceso, Hadi, como encargado del diseño y el montaje lumínico del espectáculo, se ocupa de hablar con el técnico del teatro para ajustar los focos existentes en el teatro al diseño elaborado con anterioridad. En total eran 56 focos. Cuando la base de la escenografía está en posición, el técnico del teatro baja las barras de luces – los tubos electrificados que cuelgan encima del escenario en los que se enganchan los focos – y entre Hadi, yo y él comenzamos a colocar cada foco en la posición correspondiente.

A las 15:00 se hace una pausa de media hora para comer, el técnico del teatro se va. Hadi se queda ajustando el plano de luces original a lo que hay en el teatro y Ana sigue organizando elementos del escenario y los camerinos y comienza a preparar los filtros para los focos. Yo voy a un bar cercano al teatro a por bocadillos para los tres y así aprovechar al máximo el tiempo de montaje. A las 15:30 vuelve el técnico y se continúa con el montaje de los focos, se va barra por barra. Una vez todos los focos de una barra están en posición, se colocan los filtros necesarios a cada uno. Con ayuda de Ana y dirigidos por Hadi, colocamos en cada foco un filtro para dotarlos de los tonos necesarios. Los filtros los lleva la compañía y prácticamente todos los focos van filtrados para generar luces de ambiente más claro o más oscuro y luces especiales. Cuando todos los focos de una barra están en posición y filtrados se vuelve a subir a su posición original. Una vez todos los

focos están posicionados y filtrados, y se ha devuelto todas la barras a la altura correspondiente, comienza el proceso de “enfoque”, que se extenderá aproximadamente entre las 16:00 hasta cerca de las 19:00. Enfocar los focos significa que un técnico, en este caso yo, debe acceder al foco y ajustar el ángulo, la lente y las palas o cuchillas que acotan el haz de luz, en caso de haberlas, para asegurar que se dirijan exactamente donde lo ha diseñado la persona encargada de la iluminación, en este caso Hadi. Hay teatros que cuentan con plataformas encima del escenario desde la que se puede acceder a todos los focos y en otros casos también hay una torre elevadora o “Jenny”⁸⁰ que permite acceder a la altura necesaria, pero lo más habitual es subirse con una escalera mientras alguien la aguanta abajo, como ocurrió en esta ocasión. Para realizar un enfoque lo más preciso posible suele ser necesario que otra persona esté en el escenario en las posiciones que van a ocupar los actores y las actrices durante el espectáculo⁸¹. Así se asegura que todo el mundo cuente con la iluminación necesaria en todo momento. Hadi se coloca en el patio de butacas para ver el conjunto escénico, Ana en el escenario y ayudando a aguantar la escalera, el técnico del teatro está en la mesa de luces – en la cabina técnica – para ir encendiendo uno por uno los focos a medida que vamos moviendo la escalera y yo me voy subiendo para enfocar.

Al terminar el enfoque de todos los focos, **un poco antes de las 19:00, comienza el proceso de grabación de memorias lumínicas en la mesa de luces.** Existen varias posibilidades a la hora de organizar la iluminación durante un espectáculo pero, en teatro dramático, las más frecuentes son dos: por *submasters* o por memorias. Comenzando por la primera, cada *submaster* es como un interruptor o “fader” que se puede activar de forma paulatina o instantánea manualmente. A cada *submaster* se asocian determinados focos a determinadas intensidades de modo que cada vez que se activa el *submaster* serán encendidos. Habitualmente las consolas de las mesas de luces cuentan con espacio para grabar entre 20 y 40 *submasters* en función del modelo pero rara vez se emplean más de 10. Una vez grabadas será trabajo del técnico de luces que esté en la mesa durante el espectáculo para activar el *submaster* correspondiente a la velocidad y/o intensidad correspondiente en función de lo que se vaya desarrollando en el escenario y lo que le haya indicado el director. La segunda fórmula es la de las memorias lumínicas o el “go”. En lugar de asociar focos a un número determinado de *submasters* que se irán repitiendo, se graban todos los cambios de luces de un espectáculo en la consola de la mesa de luces siguiendo el orden de la dramaturgia. En este caso se empleó esta técnica al ser mucho más precisa y poder generar un mayor grado de detalle y variación entre escenas. En total se habían planificado 62 memorias, 62 cambios de luces que se iban desarrollando a lo largo de la representación – incluyendo luces de entrada de público y aplausos y los dos oscuros al principio y al final del espectáculo. Yo me fui a la mesa de luces para ir seleccionando los focos y grabando las memorias mientras Hadi seguía en el patio de butacas para darme indicaciones. Ana también se encontraba cerca del escenario y se posicionaba en determinados puntos cuando se lo pedía Hadi para confirmar que la iluminación se ajustaba al modelo planificado en cada escena. Este proceso se extiende hasta las 20:00 porque se había acordado con el elenco que a esa hora se haría un último pase general antes del re-estreno. Sólo da tiempo de grabar 13 de las 62 memorias planificadas pero se decide grabar el resto al día siguiente. Los actores y las actrices habían ido llegando desde las 19:15 al teatro y mientras se preparaban también ayudaban en el proceso de iluminación colocándose en las posiciones que iban a ocupar durante la representación. Aproximadamente a las 21:30 se termina el pase y todo el mundo tiene que salir del teatro porque el responsable técnico termina su jornada laboral, de

⁸⁰ <http://cinetel.tv/materiales/torre-elevadora-jenny/>

⁸¹ En el Convenio Colectivo de actores y actrices de Madrid ([Unión de Actores, 2018](#)) se establece que un “Doble de luces” debe percibir 35,23€ por jornada. No obstante, yo nunca he presenciado ni me han contado en las entrevistas que se haya dado el caso. Lo más común es que personas vinculadas a la compañía desempeñen esta tarea.

modo que cada uno se va a su casa.

Al día siguiente, **el 28 de enero**, la función es a las 20:00 de la tarde. Ana, Hadi y yo volvemos al teatro a las 12:00 de la mañana y nos encontramos con el técnico del teatro. Retocamos antes que nada el enfoque de tres focos con la escalera, que Hadi había visto que no estaban bien dirigidos. Después seguimos con el proceso de grabación de memorias que se extiende hasta las 18:10, con una pausa de media hora para comer a las 14:30 en la que nos volvemos a quedar en el teatro. El elenco llega sobre las 17:00 y comienza a prepararse en los camerinos porque el día anterior se ha acordado que a las 18:00 se haría un ensayo rápido “a la italiana”. Una vez grabadas todas las memorias se reúne a todo el equipo en el escenario, mientras yo me quedo en la cabina técnica, y se empieza el ensayo que se alargará casi hasta las 19:00. Al terminar, los actores y las actrices vuelven a sus camerinos a maquillarse, incluida Ana que ha revisado antes que toda la utilería está en su sitio. Hadi y yo nos quedamos hasta las 19:30 en el escenario para confirmar que todo sigue en su sitio y ponernos de acuerdo con el técnico de la sala sobre la entrada del público y otras cuestiones como la gestión del telón. Después, Hadi baja a prepararse también y yo subo a la cabina. Se abren las puertas del público a las 19:40 y la función comienza a las 20:10 después de confirmar desde la cabina que todo el mundo está preparado y que todo el público ha entrado. El espectáculo termina a las 21:30, contando también con los aplausos y la salida del público. Los actores y las actrices, incluyendo a Hadi y Ana, van saliendo de los camerinos a saludar a personas del público que se han quedado para dar la enhorabuena. Teniendo en cuenta que el espectáculo se mantiene dos semanas en el teatro y que no hace falta desmontarlo todo, la jornada laboral finaliza relativamente pronto. Solo hay que recoger determinados objetos de utilería y organizar el vestuario. A las 22:15 aproximadamente ya está todo el mundo fuera del teatro. Observando los tiempos el 7 de febrero, último día de la temporada, los tiempos de finalización cambian. La función también termina sobre las 21:30 pero entre que se desmonta todo y se carga en el remolque se hacen las 23:30. Después hay que llevarlo todo al local de la compañía y descargarlo allí por lo que la jornada laboral no finaliza hasta la 1:00 prácticamente.” (Notas extraídas del cuaderno de campo durante la etnografía con el Teatro de la Resistencia)

Los tiempos que he ido definiendo arriba pueden cambiar radicalmente en función de la complejidad y la envergadura del montaje. En espectáculos en los que la escenografía se basa en elementos pequeños y fáciles de transportar y no se planifica un diseño de luces exigente se puede preparar todo en mucho menos tiempo. En cualquier caso, partir de un montaje complejo es útil para ir descomponiendo todos los procesos que vienen dados para las personas que gestionan una compañía de artesanía teatral a la hora de representar. Como ya he comentado anteriormente, describo aquí un caso en el que se asumen prácticamente todas las tareas y ocupaciones envueltas en esta fase en el seno de la compañía, sin embargo, en compañías más grandes, con mayor presupuesto o que simplemente optan por otro tipo de organización se suele implementar una mayor división del trabajo. En este tipo de formaciones, además del trabajo de interpretación y dirección artística, los roles que asume Hadi en el montaje comentado arriba se podrían repartir entre un director técnico, un diseñador de luces, un maquinista, personas de carga y descarga y un director de producción en gira. Del mismo modo, los roles asumidos por Ana además del de actriz podrían repartirse entre un maquinista, personas de carga y descarga, una persona encargada de los vestuarios, una persona encargada de la utilería y un asistente del director de producción en gira. En el caso del Teatro de la Resistencia, esta asunción de múltiples roles tiene una función tanto económica como artística puesto que permite a Ana y a Hadi formar parte de todos los procesos de creación y externalizar menos trabajos. Ninguno de los dos considera que la intensificación laboral a la que se ven

expuestos implica una precarización de sus condiciones laborales puesto que es su propia opción personal para poder desarrollar su proyecto artístico.

1.2 Procesos de creación colectiva

En los procesos de producción teatral basados en la **creación colectiva** o laboratorios de creación, las fases de pre-producción, trabajo de mesa y ensayos tienden a ser mucho más largas. Para más información sobre cómo son estos procesos se pueden encontrar varios enfoques con ejemplos de varios países en el libro editado por Kathryn Mederos Syssoyeva y Scott Proudfit (2013). En el libro también hay un capítulo en el que se analiza cómo los modelos de creación colectiva se fueron integrando en el panorama teatral Español desde la década de los 70 (Aragonès, 2013). En cualquier caso, lo relevante aquí es que en este tipo de procesos es mucho más complejo articular y estandarizar las fases de la producción, como comentan a continuación una actriz y un actor:

“¿Cómo estableces los 45 días de ensayos en algo que vamos a escribir nosotros? [...] Es un trabajo de creación. La creación no encaja de ninguna manera con 45 días de ensayo, la creación obedece a un camino mucho más... es ponerse a disposición de contar una historia, de que la historia tenga cierto error, prueba y ensayo... hemos estado, ocho meses y pico... [...] o sea, estuvimos escribiendo textos muchos meses... eh... encuentros y desencuentros para corregir, cambiar, para probar.” (Az-14: Alba, 40, Actriz y gestora)

“Hay otros proyectos que se llaman laboratorios, que entras a crear un espectáculo sin tener un texto, y entonces estás dos o tres semanas o cuatro semanas o incluso dos meses y tres meses investigando sobre un tema para hacer una creación propia. No coges el texto de alguien... lo creas tú mismo en un laboratorio y esos períodos son más largos y más intensos y provocan más roces todavía... Sí, porque tampoco cobras [...] incluso te puedes tirar un año en un proyecto de laboratorio.” (Ar-30: Iván, 51, Actor)

En este tipo de proyectos se parte de la elaboración de una dramaturgia y de un planteamiento escénico de forma conjunta por lo que se despliega un proceso de ensayo-creación. El carácter colectivo de la producción escénica del que hablaban Atkinson (2010) y Eikhof y Haunschild (2006) se vuelve mucho más explícito. La relación jerárquica con la figura del director en la posición más alta se rompe en este tipo de modelos productivos que tratan de aplicar una relación basada en la horizontalidad en el proceso creativo. En la práctica, no obstante, aunque se trate de un modelo de creación colectiva sigue habiendo una división del trabajo, en mayor o menor medida, y un trabajo de coordinación de la dramaturgia y la dirección. En el caso del “El Funeral de los Necios”, de BisturíEnMano, presencié el proceso de ensayos durante una semana en la fase inicial del proyecto y también en la semana previa al estreno del espectáculo. En la Tabla 7 se describen los tiempos del proyecto:

TABLA 7:
BisturíEnMano: “El Funeral de los Necios”

FASES	FECHAS	OBSERVACIONES
Preproducción	Septiembre 2015 – Enero 2016	La idea del proyecto se fragua a través de la convocatoria de “Ayudas a proyectos de creación, exhibición, investigación y formación” del INJUVE. Desde BisturíEnMano se desarrollan las principales tareas pero prácticamente desde el inicio se colabora con otro colectivo, “Caja Negra”, para llevarlas a cabo.
Producción	Enero de 2016 – Septiembre de 2016	Al ser un trabajo de creación colectiva, el trabajo de investigación y creación se desarrolla junto con el período de ensayos y éste se prolonga más tiempo de lo habitual en una producción teatral. Durante julio se produce un parón en el proceso de ensayos.
Postproducción	4 de octubre de 2016 – 20 de mayo de 2017	El estreno se produce en la RESAD, aprovechando varios espacios de las instalaciones y se vuelve a representar en el Teatro Albeitar de León. La dificultad de coordinar a un equipo tan grande y las necesidades técnicas del espectáculo impiden que se promueva en más espacios.

En definitiva, los procesos de creación colectiva implican unos tiempos y unas dinámicas diferentes a los establecidos en un proceso de producción teatral al uso. El período de pre-producción y de producción tiende a dilatarse y la creación se desarrolla de forma más horizontal. A pesar de ello, la estructura básica se sigue apreciando.

2. RELACIONES SOCIALES LABORALES

Cuando hablo de “relaciones sociales laborales” me refiero a las interacciones sociales que se configuran en un contexto de empleo, tanto entre empleadores y empleados como las dinámicas internas de la fuerza de trabajo. Poner el foco sobre las relaciones y redes sociales permitirá visibilizar los efectos que tienen sobre las dinámicas de acceso y desarrollo del trabajo. Es importante diferenciarlo de las “relaciones laborales”, que en español *“hace referencia al sistema en el que las empresas, los trabajadores y sus representantes y, directa o indirectamente, la Administración, interactúan con el fin de establecer las normas básicas que rigen las relaciones de trabajo.”* (Trebilcock, 2011: 2). En lugar de focalizarme en las normas que rigen las relaciones de trabajo en el sector teatral quiero observar el tipo de interacciones sociales que se suelen generar, de ahí el término “relaciones sociales laborales”.

Las relaciones sociales son un elemento intrínseco de los movimientos de empleo (Maruani, 2000) y su análisis en el marco de organizaciones laborales se ha vuelto fundamental a la hora de comprender el comportamiento de empleados y empleadores que interactúan en marcos formales o informales en el proceso de llevar a cabo el trabajo en cuestión (Ferris et al., 2009).

El peso de las relaciones sociales, o las “comunidades personales”, se vuelve todavía más relevante en los casos en los que se burlan los sistemas contractuales formales y se produce una informalización del empleo (Pahl, 1991: 158). En las ICC este tipo de dinámicas se han extendido y normalizado por lo que los **lazos y redes informales** configurados a través de relaciones sociales adquieren una importancia crucial. A continuación iré observando en qué se caracterizan las relaciones sociales laborales entre actores y actrices en compañías de artesanía teatral.

2.1 Dinámicas de sociabilidad entre actores y actrices: intenso y efímero

Parto aquí del marco teórico de las redes sociales como patrones de relaciones interconectadas que habilitan o constriñen el comportamiento. Siguiendo este principio, cada individuo es un nodo y los nodos se conectan entre ellos. La fuerza de esta conexión dependerá del tiempo compartido, la intensidad emocional, el grado de intimidad y la reciprocidad (Ferris et al., 2009: 1383). El concepto de “**network sociality**” de Wittel (2001) es una herramienta analítica muy útil para observar el papel de los tipos de relaciones que despliegan actores y actrices en su trabajo. Para Wittel, la sociabilidad en red se caracteriza por generar relaciones sociales basadas en el intercambio de información y la posibilidad de actualizar los vínculos entre individuos frente a una forma más “narrativa” de establecer relaciones basadas en experiencias e historias compartidas.

“Estamos hablando de un mundo en el que no hay trabajo constante. Entonces, más que un vínculo de amistad es un vínculo de networking. Es un vínculo de relación. La gente cuando, los actores cuando se encuentran es: ‘ay, ¿qué estás haciendo?’, ¿Sabes? [...] Con la amistad a lo mejor tienes la parte más... vamos a llamarle mercantilista.” (Az-15: Julia, 46, Actriz y gestora)

En la investigación de Eikhof y Haunschild se observa que hay personas “adecuadas” y personas “equivocadas” con las que relacionarse en sectores teatrales: “*artists have to ‘avoid being seen with the wrong people’, that is, unemployed actors or less successful directors.*” (2006: 239). La gran mayoría de actores y actrices expresan su desacuerdo con esta dinámica de socialización, se admite que es una práctica frecuente en el sector teatral pero se procura evitar:

“Postureo, no me gusta el postureo. No... la relación de encontrarte con alguien, si es amigo tuyo hay un interés, no quedar por... y tú luego le invitas a no sé qué... no me gusta toda esa trama... [...] por el interés... y eso está... pero hay distintos niveles, no es todo el mundo.” (Ar-21: Sergio, 50, Actor y gestor)

“Esta necesidad de reconocimiento, esta necesidad de las cañas después del teatro... son maravillosas, pero cuando las cañas no son para compartir lo que ha pasado sino son para... Uff... yo no sirvo mucho la verdad. O sea, no tengo problema para hablar con la gente, pero... no quiero tío, no quiero [...] hablando vulgarmente, postureo, y hay mucho... y yo he sentido cuando yo entré en el taller de [nombre de compañía]... como me habla cierta gente y como no... que no me hablaba antes ¿sabes? O que me ve que yo estaba en el festival de Almagro o que sales en un capítulo de televisión y ya de repente tenemos un estatus aquí... ¿que, qué? Entonces a mí me da pena [...] en el momento en el que uno triunfa, en el momento en el que uno se le reconoce, en el que uno acaba de hacer una obra y gana... [...] hay gente que... pues lo que te decía, yo mismo cuando hago

algo hay gente que cambia.” (Ar-8: Alejandro, 27, Actor y gestor)

“Tienes que poner una careta siempre, yo veo que hay una especie de... ahora se le llama postureo, parece una palabra un poco fea, pero si es un poco el disfraz. Yo cada vez me siento más incómoda en un entorno así, [...] es la pregunta: ‘y ¿qué estás haciendo?’ ‘¿Dónde estás actuando?’, que a veces va con ese ríntintín...” (Az-3: Paula, 25, Actriz)

“Hay una cosa que tiene que ver con las relaciones afectivas, que creo que es por lo que no me gustaba, es que... una cosa que para mí siempre ha sido muy importante en las relaciones de pareja y tal, o los ligués, llamémoslo x, es que en ese ambiente... mucha gente se acerca a ti por lo que haces, no por lo que eres. Estás actuando aquí, igual eres un imbécil, pero estás actuando aquí y va... y se te acerca alguien. [...] al final es raro ¿no? porque no... a mí me interesa más alguien que no sabe nada de mí y le intereso pues, porque le intereso. Por cómo hablo, por cómo me muevo, por cómo sonrío, por cómo me siento, por cómo me levanto... pero no porque es que soy fulanito de tal.” (Ar-29: Jorge, 55, Actor y gestor)

Las relaciones sociales basadas en redes de socialidad tienden a ser más transitorias y breves que otras, sin embargo, también es fundamental una rutina a través de encuentros en los que estas se puedan desarrollar. Estos encuentros tienden a generar relaciones de alta intensidad que adoptan a su vez un carácter efímero al estar asociadas al evento y no necesariamente prolongarse más allá del mismo. En el caso del teatro, las relaciones sociales del empleo, en términos de Ray Pahl (1991), entre actores y actrices, se configuran principalmente en los espectáculos en los que participan. La producción de una obra de teatro es un **evento efímero**, sin embargo, **las interacciones desplegadas en su marco son muy intensas, tanto a nivel temporal como a nivel emocional**. Para expandir sobre esta idea también conviene contar con la elaboración teórica de Collins (2009), sobre el modelo del ritual de interacción de Goffman (1971), a la que denomina: “modelo de foco común y consonancia emocional”:

“El núcleo de un ritual de interacción es el proceso en que los participantes desarrollan un foco de atención común y sus micro-ritmos corporales y emociones entran en consonancia recíproca.” (Collins, 2009: 71)

La base del modelo está en que el hecho de compartir un foco de atención en un ritual puede generar una **intensidad relacional** que lleve a distintos grados de solidaridad grupal o sentimiento de membresía, elementos simbólicos que representan el grupo y también una energía emocional compartida basada en una sensación de confianza, felicidad, entusiasmo o iniciativa y fuerza para la acción. Todos estos elementos se acompañan, además, de sentimientos de moralidad que llevan a percibir el respeto y la defensa del grupo, su solidaridad y sus representaciones simbólicas, como hacer lo correcto. Partiendo de que la **creación y la representación teatral**, como todo conjunto de interacciones sociales, está estructurada por una serie de rituales – secuencias de acciones estereotipadas con mayor o menor grado de formalización – y que en esos rituales el foco común para todas las personas profesionales es el mismo, el **modelo de Collins es plenamente aplicable**. En un proceso de creación teatral, la fórmula más obvia para **medir la intensidad en las relaciones** es el tiempo y espacio compartidos, teniendo en cuenta las largas jornadas a lo largo del proyecto y, en algunos casos, la movilidad:

“Es tu familia, pasas más tiempo con tus compañeros de reparto que con tu propia familia, entonces al final terminas teniendo unas relaciones... además, en mi caso [...] yo he tenido una relación muy profunda con mis compañeros de reparto hasta el punto de sentir una hermandad,

es una fraternidad, realmente es una relación de familiaridad, somos familia durante el tiempo que estamos trabajando juntos.” (Ar-28: Nico, 60, Actor)

Por otro lado, aunque no se trate de proyectos que exijan un compromiso temporal elevado, la gestión emocional y la involucración personal que inevitablemente conlleva el trabajo actoral también afecta al grado de intensidad con el que se desarrollan las relaciones sociales:

“En los montajes lo que pasa es que conoces a la persona desde un punto muy... muy especial. No es lo mismo conocer a una persona en un bar, en un momento de ocio, de relajación, que conocerla en un proyecto teatral donde hay una involucración personal, donde los sentimientos están muy a flote, donde tienes que crear mucha piña y tienes que fomentar que haya una camaradería y un conocimiento de un ritmo. Además, tienes que acelerar lo que a lo mejor en otras personas tardas dos meses. Esa relación de complicidad la tienes que crear en dos semanas. Entones, incluso hay juegos en los ensayos que fomentan que las... que toda la compañía se integre más rápido. Y conectes mejor.” (Az-13: Sofía, 43, Actriz)

“El teatro se convierte en una especie de... como una segunda familia donde generas vínculos muy intensos y amistades muy profundas, porque estás... estás desnudando tu alma en todos los procesos ¿no? y es una forma... cómo te diría yo, es una forma de expresión muy sincera y abierta. El teatro... por mucho que creas que uno está disimulando porque está haciendo un papel que no es el suyo, que es mentira lo que hace... al final utilizas tus propios sentimientos, no estás trabajando con emociones ajenas, estás trabajando con las tuyas, y eso te pone a un nivel muy interesante para conectar con la gente.” (Ar-30: Iván, 51, Actor)

En algunos casos, esta intensidad relacional puede hacer que las **emociones desplegadas en el trabajo actoral se lleguen a confundir con las emociones genuinas de los intérpretes**. La investigación, de corte psicológica, de Hannah et al. (1994), permite concluir que la auto-percepción de la personalidad de actores y actrices puede cambiar en el desarrollo de un personaje teatral. Un ejemplo de esta dinámica, que se observa con frecuencia en los discursos de actores y actrices, se basa en que el amor representado entre personajes puede llegar a permear en las emociones reales de los intérpretes:

“Es verdad que se generan emociones muy potentes, es verdad. Lo que pasa es que también sé separar bien eso. A veces digo: ‘¿y qué me está pasando con esta persona?’ Y digo: ‘lo que me está pasando es que estoy trabajando con ella y que estoy abierta... pero no significa...’. Lo que sí se genera, y no solo a nivel pareja, es que en general se generan vínculos bonitos y rápidos porque uno está muy en contacto.” (Az-5: Sara, 35, Actriz)

“Con las parejas puede que te lleves a la confusión... en un momento determinado de dónde está el límite de tu personaje y lo que es la realidad. Que eso sí que le pasa a muchísimos actores, yo eso sí lo he visto. [...] Entonces tú lo... lo sientes y dices: ‘lo que pasa es que hay algo entre fulanito y yo’, y dices: ‘no, hay algo entre tu personaje y el personaje del otro’, pero claro es que esto es muy difícil colocarlo. [...] Dónde pones el límite a tu profesión sabiendo que es una profesión y que es una mentira, que tú no eres el personaje.” (Az-15: Julia, 46, Actriz y gestora)

A raíz de los altos niveles de intensidad se generan vínculos muy fuertes, como hemos podido observar hasta ahora, pero **también a raíz de la intensidad también se pueden generar o incrementar los conflictos**. A continuación se describe esta cuestión:

“Es muy Gran Hermano... [Risa] todo se magnifica mucho. Claro, sí, pero porque como la actuación tiene mucho que ver con la emoción pues cada cosa que tú la trabajes desde la emoción genera

un vínculo. Entonces, si además se hacen procesos largos de trabajo se genera un vínculo fuerte [...] tú ves más las entrañas de la gente cuando estás actuando que cuando estás en otro trabajo, como una oficina. Entonces... eso es por una parte bueno, pero también por una parte es malo. Porque conoces más la... somos más vulnerables. Y eso para relacionarte a veces es un factor más negativo que positivo.” (Az-15: Julia, 46, Actriz y gestora)

“Tres meses por ahí significa tener una familia que tú no has elegido. Que son las circunstancias sociales de un casting, un alguien que de repente está ahí, que de repente es bueno, que de repente es malo. La misma broma a la quinta vez, en una furgoneta, cansado, que llevas 16 horas... macho, metidos a trabajar sin parar, descargando, cargando... y explotas. [...] A mí me ha ocurrido con compañeros, y hay compañeros, que no puedo yo volver a trabajar con ellos. Ellos no podrán, no querrán volver a trabajar conmigo [...] Como si fuesen las antiguas novias ¿no? ‘Sí, era muy maja y tal pero ya no la quiero, no la quiero ver ni de coña.’ Es una relación de ese tipo.” (Ar-31: Manuel, 62, Actor y gestor)

A pesar de las diversas formas de intensidad descritas hasta ahora, las relaciones son generalmente **efímeras** y contextuales. Se ajustan al modelo de “weak ties” de Granovetter (1983). Se podrían comparar a las relaciones descritas por Wouters al analizar el trabajo de azafatas de vuelo, en un contexto de trabajo flexible:

“Under these conditions it is hard to develop or maintain stable relationships. [...] It is the danger of **social promiscuity**, of a multitude of very open and very disengaged short-lived relationships as a working condition, combined with great irregularity and uncertainty labour working and non-working hours.” (Wouters, 1989: 118)

En teatro, una vez terminan los proyectos, **la mayor parte de las relaciones también se terminan o diluyen**, como expresan varios actores y actrices a continuación:

“Yo no tengo muchos amigos dentro del mundo del teatro, pero porque creo que también son relaciones efímeras... es decir que duran lo que duran los proyectos. [...] Hay mucha... hipérbole de sentimiento. De: todo el mundo es maravilloso, magnífico, genial, ‘¡ay cómo te quiero! te beso y te abrazo...’, pero es más llevado por el momento que por una relación de verdad.” (Az-15: Julia, 46, Actriz y gestora)

“Somos muy nómadas, socialmente hablando. A lo mejor vives en la misma ciudad pero... yo ahora estoy con un proyecto ¿no? y entonces estoy ensayando de diez a cuatro, o de diez a seis, todos los días, y luego tenemos bolos con la misma gente los fines de semana... entonces tú es que te relacionas con la gente con la que estás trabajando. En el fondo, después terminas el proyecto y hay gente con la que no te vuelves a ver. Te vuelves a ver porque siempre te encuentras, pero yo creo que de cada... montaje pues a lo mejor te sacas un amigo o una amiga con el que después si te sigues viendo.” (Az-12: Martina, 37, Actriz y gestora)

“Cuando estás ahí, todos muy amigos y todos nos queremos mucho. Pero luego, obviamente, la vida de cada uno va por sus derroteros y tienes relación con los que tienes relación... con tres o cuatro. O sea, te llevas bien con todo el mundo y si te los encuentras: ¿qué tal, cómo te va? pero evidentemente las relaciones personales te las guardas para gente con la que... sí que tienes un vínculo mayor.” (Ar-9: Abel, 34, Actor)

“Se crean relaciones súper intensas, la verdad. Bueno, en el mundo del teatro un montón. [...] Se mantiene la amistad, pero como luego empiezas otro, mantener... o sea, creo que se crean vínculos muy fuertes, pero que como... como en cuestiones logísticas está complicado es difícil de mantener... a no ser que sea una persona con la que trabajes mucho.” (Az-4: Daniela, 28, Actriz y

gestora)

“Eso es lo curioso de esto ¿no? que a lo mejor estás viviendo durante años... o durante el año que dura, un año o un año y medio, que dura un montaje y, la vida útil de un espectáculo. Estas viéndote todos los días, y de repente termina eso y a cada uno nos llaman de otra compañía o de otro... y dejas de verte. Y entonces pues... bueno, o haces por verte... pero como, bueno, como estás metido en esa misma dinámica que te lleva...” (Ar-28: Nico, 60, Actor)

Como vemos, el contexto es el que fundamenta muchas de las relaciones que se generan en una producción teatral. Sin embargo, otro aspecto fundamental de la sociabilidad red es la **“assimilation of play and work”** (Wittel, 2001: 68), la idea de que las interacciones no se basan en dinámicas y objetivos exclusivamente instrumentales sino que aúnan las nociones de ocio y trabajo en un solo proceso. Se crea un espacio en el que también se pueden generar relaciones sociales y **vínculos genuinos y duraderos que, aunque de forma menos intensa, se mantienen en el tiempo** al terminar un proyecto. El análisis de Bense Ferrira Alves (2007b: 86) también permite explorar el modo en el que, después de pasar meses compartiendo experiencias – no sólo durante los espectáculos sino también viajando, comiendo o durmiendo en los mismos hoteles – se desarrolla un alto grado de conocimiento mutuo e intimidad entre las personas que conforman el equipo. El siguiente fragmento sirve para ejemplificar esta cuestión:

“Por ejemplo, en ‘El Burlador de Sevilla’ éramos 30 personas. Y aquello se convirtió en una hermandad... éramos como hermanos todos. Fue una cosa increíble, fue como un fenómeno paranormal. [...] Luego ya se va la cosa diluyendo porque el tiempo pasa y cada uno va a lo suyo, pero se sigue el contacto. Y cuando te encuentras... es una relación especial, es como de haber compartido piso, no es lo mismo tener un amigo que haber compartido piso con alguien que es como de tu familia. Y siempre que nos encontramos hay un cariño genuino. Muy auténtico.” (Az-16: Claudia, 49, Actriz)

Esto hace que al finalizar un proyecto se suele generar una sensación de vacío y tristeza por las relaciones que comienzan a diluirse, pero es algo muy integrado y normalizado en el trabajo por lo que no se suele definir como un problema fundamental. Además, la volatilidad de las relaciones y el alto índice de movilidad de profesionales entre proyectos y plataformas de producción hacen que nunca se descarte la posibilidad de volver a colaborar en futuros proyectos:

“Se produce tristeza y un vacío y hay algo que se diluye por mucho que tu intentes mantener el contacto con todo el mundo. Hay algo que se diluye y al final acabas teniendo contacto con la gente con la que realmente... has tenido una relación más profunda ¿no? Lo que pasa es que como al final nos conocemos todos, se acaba un proyecto, pero siempre nos vamos a ver, en el estreno de no sé quién, en el ensayo de no sé cuántos, en el siguiente proyecto, en el... que no es un adiós... se acaba un proyecto y no es un adiós de no nos vamos a ver nunca, si no que... hasta luego.” (Az-5: Sara, 35, Actriz)

Esto mismo se refleja también en el trabajo de Blair et al (2001) en la industria cinematográfica y televisiva en la que, preguntando por la movilidad entre trabajos, la mayoría afirmaba buscar puestos en los que se podría colaborar con personas con las que ya habían trabajado anteriormente. Por último, también es interesante observar que en trabajos en los que las redes informales de contactos son importantes, suelen existir, además del trabajo en sí, determinados **espacios y momentos** que sirven de catalizadores para construcción de redes. En el caso de editores de revistas, por ejemplo, eventos como el estreno de una película o una pasarela de

moda; y en el caso de creativos de publicidad, eventos como premios serían representativos de esta categoría. También se generaban rituales sociales más regulares como el ir a tomar algo después de trabajar a un bar cercano al lugar de trabajo (Nixon and Crewe, 2015: 137). En el trabajo de Wittel (2001: 56) también se observa la existencia de “networking events” en los que se despliegan prácticas de sociabilidad red entre profesionales dedicados a los nuevos medios de comunicación. Estos eventos pueden ser de carácter más informal o más focalizado en el intercambio de información, pero siempre se genera un marco en el que se pueden crear todo tipo de interacciones sociales. En el caso del teatro, algunos de los principales espacios en los que se generan dinámicas de socialización entre profesionales – aparte del local de ensayos, camerinos o el escenario y bambalinas en sí – serían la cantina o el bar del teatro y otros espacios de servicios cercanos al puesto de trabajo. También habría que destacar momentos específicos como las celebraciones después de un estreno, cursos, cástings o entregas de premios. Todas ellas son situaciones en las que se concentra la construcción de redes sociales y el intercambio de informaciones relevantes para el trabajo. Eikhof y Haunschild (2006) observan también este aspecto al analizar teatros en Alemania:

“Canteens and premiere celebrations are exchange forums for what at first glance seems to be daily theatre gossip, but is indeed vital information for a career in acting: who has cast whom for which project, who has sacked whom, who is planning which project and might be interested in new staff, which directors are going to be hired in the next season, that is, will affect future role assignments and should thus be schmoozed beforehand, whom did the theatre manager congratulate on a performance and to whom has he not spoken for several weeks. All this information keeps an individual actor up to date about his or her market value, future job possibilities and (potential) rivals. Canteen talk and premiere celebrations are used to make and maintain contacts, and to secure future employment.” (Eikhof and Haunschild, 2006: 239)

A través de mi análisis etnográfico he podido observar en múltiples ocasiones y espacios en los que se han reforzado vínculos sociales existentes, se han intercambiado informaciones relevantes o se han establecido nuevos contactos. Un ejemplo fue en una cena que tuvo lugar al terminar la función del 5 de febrero de 2016 de “Marguerite Gautier. La Dama de les Camèlies”, del Teatro de la Resistencia en el Teatro Micalet de Valencia. El día anterior, los gestores de la compañía propusieron al equipo organizar una cena de celebración, teniendo en cuenta que empezaba el último fin de semana de la temporada. Exceptuando a una de las actrices que, por motivos personales, no pudo quedarse, el resto sí fue. Además del elenco y de mí mismo, como técnico, también vino a la cena el amigo de una de las actrices, también actor, que había venido a ver la obra ese día.

“Durante la cena se habla mucho sobre el panorama teatral valenciano. Se comenta quién está en qué posición en las diferentes instituciones vinculadas al sector y cada uno expresa su perspectiva sobre el futuro de la profesión. Como tónica general todo el mundo se pone de acuerdo en que se ha producido una transformación en el sector con la crisis económica. También se habla de los Convenios Colectivos, en la época no se había firmado todavía en la Comunidad Valenciana. Todos comentan que el convenio del País Vasco es el mejor que hay puesto que se basa más en los compromisos de la profesión que en obligaciones; porque todos son conscientes de que los convenios no pueden cumplirse a rajatabla. Uno de los actores plantea un posible relevo generacional en las compañías de Valencia, en el elenco hay actores y actrices de diversas edades.

Actualmente se habla de que la única forma en que las nuevas plataformas pueden competir con las estructuras que llevan más años haciendo teatro es con más personas en escena, puesto que esto les permite acceder a una mayor puntuación en las subvenciones. Esto son solo algunos de los temas que barajaron. La cena se alargó hasta la 1 de la mañana.” (Notas extraídas del cuaderno de campo durante la etnografía con el Teatro de la Resistencia)

Es un buen ejemplo de construcción de redes porque, además de obtener informaciones interesantes, también se establecieron nuevos contactos. El amigo de la actriz que actuaba ese día no conocía al resto del equipo y esa noche estableció vínculos personales y profesionales. Por otro lado, en la misma temporada, era habitual que el elenco se tomase un **café en la cantina del teatro** antes de entrar a prepararse para la función. Este tipo de dinámicas representan la forma de socialización regular que también describen Eikhof y Haunschild (2006). Como eventos concretos, también he podido acceder a varias celebraciones después de un estreno con la compañía **BisturíEnMano**, tanto después del “Funeral de los Necios” como con otros montajes de la compañía. Eran celebraciones que comenzaban en bares cercanos al teatro, pero que se podían alargar durante la noche. El ambiente festivo hacía que no se distinguiera entre encuentros profesionales y personales, como observa Wittel (2001), aunque la gran mayoría de personas que acudía a estas celebraciones eran profesionales del sector.

2.2 Mecanismos de acceso y desarrollo del empleo actoral

Hay toda una serie de investigaciones que centran su atención en la importancia del **capital social**, contactos y redes sociales informales, a la hora de acceder al trabajo y mantenerse en sectores creativos (Banks et al., 2014; Christopherson, 2008; Gill, 2014; Hesmondhalgh and Baker, 2011; Lee, 2015; Morgan et al., 2013; Oakley, 2014), algo que también se ha observado en investigaciones centradas en el ámbito español (Gonzalez et al., 2015; YProductions, 2009). Para profundizar en los rasgos de esta forma de capital conviene partir de la definición de Bourdieu (2011: 51):

“Social capital is the aggregate of the actual or potential resources which are linked to possession of a durable network of more or less institutionalized relationships of mutual acquaintance and recognition—or in other words, to membership in a group—which provides each of its members with the backing of the collectively-owned capital, a 'credential' which entitles them to credit, in the various senses of the word.” (Bourdieu, 2011: 51)

Como vemos, el volumen del capital social de un individuo dependerá del tamaño de la red de conexiones que pueda movilizar y del agregado de otras formas de capital que posea ese grupo. Podemos vincular esta idea con el concepto de **“incrustación”**, del inglés **“embeddedness”**, de Granovetter (1983), según el cual la acción de los sujetos se encuentra inevitablemente intercalada en un entramado de redes de relaciones sociales que proporcionan, o limitan, el acceso a determinados recursos. Este entramado determina e influye así en sus actitudes, comportamientos y cogniciones. Aquí incluyo dos citas que nos ayudan a comenzar a definir el rol del capital social en las ICC:

“El capital social de las y los productores culturales se torna uno de sus mayores activos. Éste se identifica con la agenda de contactos, las networks a las que pertenece o las personas a las que puede llegar a influir.” (YProductions, 2009: 41)

“Contacts, in a networked society, are a form of social capital and should be replenished and transcended regularly. [...] every social interaction should be an opportunity to network.” (Morgan et al., 2013: 407)

El capital social es un activo que puede ser transformado en otras formas de capital como el económico cuando se accede a un empleo a través de la red de contactos. Está compuesto por las redes sociales a las que uno se encuentra vinculado, el propio grupo de pares, familiares o conocidos; y también por las personas que pueden verse influidas directa o indirectamente a través de interacciones sociales. De este modo, la fuerza de trabajo se ve **obligada** en muchas situaciones a desplegar mecanismos de sociabilidad, “*the obligation to network*”, en términos de Hesmondhalgh y Baker (2011: 108), para poder acceder y mantener su posición en el mercado de trabajo. Un factor fundamental que determina la importancia del capital social es la relativa **informalidad** que caracteriza la estructura productiva y los mecanismos de acceso al empleo en sectores creativos, sobre todo en las plataformas de pequeño y mediano tamaño (Gill, 2002, 2014):

“Informality is the structuring principle on which many small- and medium-sized new media companies seem to operate: finding work, recruiting staff, and getting clients are all seemingly removed from the formal sphere governed by established procedures, equal opportunities legislation or union agreements, and located in an arena based on informality, sociality, and “who you know.” (Gill, 2014: 519)

La informalidad implica una ausencia de procesos estandarizados a la hora de encontrar trabajo y esto hace que el capital social se vuelva crucial. Esta noción de la informalidad y los contactos como principios de regulación del mercado de trabajo puede extenderse prácticamente a todos los sectores de las ICC. Algunos ejemplos se observan en la televisión y el cine (Blair et al., 2001; Christopherson, 2008; Grugulis and Stoyanova, 2012; Lee, 2016; O’Brien, 2014), en el ámbito de la publicidad y la editorial (Clare, 2013; Nixon and Crewe, 2015), en los nuevos medios, vinculados al desarrollo informático (Gill, 2006; Pratt, 2002; Wittel, 2001), en el sector de la moda (Neff et al., 2005), en la producción y exhibición musical (Foster et al., 2011; McRobbie, 2002a; Millward et al., 2017; Scott, 2012; Umney and Kretsos, 2014), o en la danza (Montanari et al., 2016). El caso del **teatro no es una excepción**, como ya analicé en los cuadros técnicos (Kuric, 2018b), y como vemos en el análisis de Haunschild y Eikhof (2009):

“Friendships and acquaintances with directors, theatre managers, dramaturges, critics and other actors increase the likelihood of being considered for prominent roles [...] Theatre actors market themselves by building up and maintaining a personal network throughout the whole occupational community.” (Haunschild and Eikhof, 2009: 163–164)

Establecer contactos y amistades con otras personas vinculadas al sector se conforma como un aspecto más del trabajo teatral:

“Cada vez más pienso que [poder trabajar] tiene que ver con contar con una agenda de contactos bien nutrida.” (Ar-20: Marcos, 40, Actor y gestor)

“Al final, es una profesión de conocer gente. Los trabajos salen de conocer gente, de haber

trabajado con este y este te recomienda, y hay una parte de eso que forma parte de tu trabajo, y un poco tienes que hacer... no te puedes aislar porque tu trabajo va por ahí. [...] Es como eso ¿no? tener la necesidad de... me quedo atrás y tengo que estar en todos los sitios, en todos los aros para no perderme nada... para no cerrarme oportunidades y conocer a este... y es un poco agotador.” (Az-3: Paula, 25, Actriz)

En la investigación de Haunschild y Eikhof (2009), teniendo en cuenta que está centrada en plantillas relativamente estables de teatros públicos, el principal motivo para generar esta red social profesional es aumentar la probabilidad de obtener papeles importantes y mantenerse en la plantilla. Además de esto, en plataformas de producción teatral privadas se pueden encontrar otros **mecanismos a través de los cuales el capital social influye tanto en el acceso al empleo como en el desarrollo del mismo**, como se explora a continuación.

2.2.1 Capital social y acceso al empleo

Aunque en el Bloque IV profundizaré sobre este aspecto, es importante tener en cuenta que el carácter generalmente informal de los mecanismos de acceso al trabajo creativo hace que las redes de contactos se vuelvan excluyentes en términos de sexo, edad y etnia. En palabras de Christopherson:

“White-male-dominated networks appear to be able to maintain their hold over livelihood-sustaining jobs in these high-risk creative industries [...] Because of the project nature of employment and the absence of leverage to alter hiring practices, however, the composition and character of these networks is likely to continue as a defining feature of the media entertainment industry.” (Christopherson, 2008: 90–91)

Este tipo de “hard-wired networks”, redes poco abiertas y flexibles, están más extendidas en sectores como el audiovisual o la publicidad donde el cálculo económico se vuelve igual de importante que el creativo. No obstante, en el sector teatral también se observan, sobre todo al centrar la atención sobre ocupaciones como la dirección escénica y la dramaturgia o posiciones de gestión de teatros (Pastor Eixarch, 2015; Ramón-Borja and Pastor Eixarch, 2017; Veiga, 2014). Centrándonos en la ocupación de intérprete, podemos destacar cuatro estrategias prototípicas de acceso al empleo: a través de contactos creados en escuelas o cursos de teatro, mediante vínculos familiares o en el entorno cercano, castings y el desarrollo de proyectos propios en circuitos de teatro más alternativos que tienen canales de acceso más abiertos. Los **centros de formación** son el principal punto en el que se concentran profesionales y futuros profesionales del sector por lo que no es de extrañar que se gesten aquí muchas de las redes de contactos que darán acceso al trabajo. Resulta muy habitual que un profesor o profesora sirva de enlace para que sus alumnos comiencen a trabajar de forma profesional:

“Al salir de la escuela, una de mis profesoras dirigió un espectáculo que [...] aquí en España fue un petardazo. Entonces, la productora de ese espectáculo contactó a esta profesora mía y le dijo que la quería contratar como directora, y mi profesora dijo: ‘ok, dirijo el espectáculo pero con una condición, que [nombre] sea la otra actriz’, porque había dos actrices. Entonces me metió porque veía que podía funcionar muy bien y a raíz de eso tuve suerte, empecé a enlazar a enlazar.” (Az-

13: Sofía, 43, Actriz)

“Estuve 4 años en esa escuela, estudié cuatro años de arte dramático en los cuales... en el cual me fue bien, y antes de terminar la escuela ya estaba haciendo montajes profesionales [...] el director de la escuela estaba haciendo un montaje, y ya me cogió y justo antes de acabar la escuela me vio una productora que vino a ver un espectáculo [...] y me fichó para otro espectáculo.” (Ar-18: Cristian, 36, Actor)

“Hice todo ese recorrido por escuelas y en una de ellas entré en contacto con los que son los directores de aquí, de la escuela, para formar parte de su compañía. Y empecé a trabajar ya en compañías de teatro y a hacer teatro más a nivel profesional.” (Ar-30: Iván, 51, Actor)

“Mi maestro era Albert Boadella. O sea, que tuve suerte, a nivel intelectual Boadella fue mi maestro y me llamó para hacer un ciclo de teatro medieval [...] Entonces me llamó a mí que era su alumna para que hiciera determinadas cosas puntuales con él. Y eso pues, a mí, ya me colocó en... en... no en un teatro comercial sino con unas aspiraciones y un crecimiento intelectual, que no era una cosa al uso.” (Az-23: Marta, 69, Actriz)

Por otro lado, contar con un entorno cercano o **familiares** que ya estén trabajando en el sector también es un factor fundamental a la hora de acceder al trabajo. En Madrid se pueden encontrar varias compañías de teatro que tienen la estructura de un negocio familiar, “Réplica Teatro” o “Uroc Teatro” se podrían ajustar a este modelo puesto que tanto los padres – fundadores de las compañías – como sus hijos, trabajan en equipo para producir montajes teatrales. El caso del Teatro de la Resistencia también se ajustaría a esta dinámica. Los gestores de la compañía son marido y mujer y, como ya he dicho en el apartado metodológico, como su hijo, yo mismo colaboro en muchas de sus producciones en el cuadro técnico junto a mi hermano que también se ocupa de la música. En las entrevistas realizadas solo una de las actrices hizo referencia a que su tía, que también era actriz, le había ayudado al principio de su carrera:

“Conociste a mi tía, entonces en mi casa lo del teatro es algo que se ha visto más o menos de cerca [...] Estudié los cuatro años de carrera y el primer año cuando salí, el primer junio, pues ese mismo verano empecé a trabajar en una compañía. Porque ahí tuve mucha suerte también, con la compañía que conocían a mi tía y buscaban a una chica joven: ‘oye tu sobrina, no sé qué...’. Era para un infantil, una cosa pequeñita y tal, y con esa compañía estuve casi 4 años trabajando.” (Az-12: Martina, 37, Actriz y gestora)

Siguiendo esta idea, en la siguiente cita se observa cómo una de las actrices deja claro que sus hijas podrían entrar a colaborar fácilmente en su compañía si, en un futuro, tuviesen interés:

“Mi hija ha visto la función 40 veces, se la sabe de memoria. [...] Entonces [Nombre], que tiene 5 años, dice que si yo no puedo hacerla la hace ella. Ahora tiene 5 años pero es que a lo mejor cuando ella tenga 12 puede ser verdad. [...] Lo están aprendiendo desde pequeñas, ven la función, conocen el mecanismo desde dentro... claro, por eso, cuando me preguntaste [...] si tenemos familia vinculada al mundo artístico, eso te abre un montón de puertas porque desde pequeño lo mamas. [...] A lo mejor... en un momento dado, por ejemplo, nuestra hija la mayor, que tiene 9 años, está tocando el piano. Está aprendiendo a tocar el piano. Pues no te extrañe, que si ella quiere y le apetece, a lo mejor dentro de tres o cuatro años podemos estar haciendo algo de títeres y que ella toque el piano.” (Az-11: Carla, 42, Actriz y gestora)

Un tercer mecanismo fundamental de acceso al trabajo en cualquier sector que implique interpretar un papel es el **casting**; sin embargo, esta herramienta en teatro no es tan habitual como en el mundo audiovisual. En cine y televisión los procesos de casting para trabajos de interpretación están muy normalizados, exceptuando el caso de los personajes principales, como comenta el siguiente actor:

“Casi todo a base de castings, todos hemos empezado a base de castings. Incluso los que están ahora muy arriba... estos, ya, los que están muy arriba, pues les suelen llamar directamente. Porque la cadena pide, tiene una serie y la cadena quiere a este, a este, y a este otro. El resto, secundarios y tal, suele ir por casting.” (Ar-9: Abel, 34, Actor)

Aun así, si no limitamos el análisis a trabajos de interpretación sino a todos los trabajos que se integran en la industria cinematográfica o en televisión, las redes informales siguen teniendo un peso fundamental, como describen Blair et al. (2001: 180) en su investigación:

“Over half of the sample secured their first job in the film or television industry by a recommendation. In contrast 35 per cent got their first job through an interview process.” (2001: 180)

Centrándonos en los **espectáculos en vivo**, los **procesos de casting** se generan sobre todo en **grandes productoras**, en montajes en los que hay elevado número de actores y actrices como es en el caso de los musicales y también ocasionalmente en el **sector público**. En cualquier caso, la información sobre la existencia de estos castings también depende con frecuencia de la red de contactos:

“Pues tuve mucha suerte, la verdad [...] salieron unas audiciones en Barcelona para la “Fura dels Baus”, y me llegó un correo porque una exnovia mía me lo pasó [...] cuando llegué allí no tenía nada que perder [...] y me cogieron. Me llamaron a la semana, estaba en clase igual y flipé. Y claro, de ahí eran dos años de gira.” (Ar-6: Mario, 28, Actor y gestor)

“Tuve la suerte de... de sin haber terminado siquiera la escuela, o sea del último curso, en tercero de la RESAD, pasó una cosa inédita porque no se había... hasta entonces creo que no se había hecho mucho y luego creo que tampoco, que es que la Compañía Nacional de Teatro Clásico estaba buscando a gente [...] Fue una suerte, porque hice las pruebas, me cogieron y, terminé la escuela y empecé a trabajar.” (Ar-19: Diego, 46, Actor y gestor)

Por otro lado, en producciones medianas y pequeñas, mecanismos basados en las **redes informales de contactos** son mucho más frecuentes. En estas plataformas de menores dimensiones, el casting se implementa cuando la red de contactos falla a la hora de encontrar el perfil que se está buscando, o por auto-promocionar el proyecto entre la profesión. En cualquier caso, una vez una persona entra en contacto con una compañía, a través de un proceso de casting, no se le suelen repetir las pruebas si se vuelve a colaborar en un futuro, se le llama directamente:

“Lo primero que hice con [nombre] fue por casting. Luego ya él... ya te conoce y ya te llama. Normalmente los directores consagrados... a veces sí que ven a gente diferente y hacen casting, obviamente porque siempre hay personajes diferentes que no los tienen todos... en la agenda, pero al final ya de conocer... [...] Entonces, si tú le gustas pues repites, repites y repites y te llaman, te llaman y te llaman.” (Az-16: Claudia, 49, Actriz)

“Luego está la gente que aprovecha un poquito... el hecho de que va a montar una obra para una

autopromoción. Es lo que hace la gente. Pero yo nunca podría hacer un casting para este proyecto mío aunque hubiera mucha gente que quisiera trabajar, es como: ¡qué coño! ¿Voy a poner yo a mis amigos en una tesitura de casting?” (Ar-8: Alejandro, 27, Actor y gestor)

Un **cuarto mecanismo** de entrada a la profesión, que se ha ido volviendo cada vez más importante en los últimos años, es el generado por **todas las pequeñas salas de teatro que se han fundado desde 2008** como respuesta al contexto de crisis. El teatro alternativo, independiente u off siempre ha sido más abierto en el acceso que otros circuitos, y el desarrollo que ha experimentado en los últimos años ha facilitado que muchos actores y actrices comiencen su carrera en éste ámbito. Un ejemplo prototípico es el del **microteatro**:

“Conseguimos hacer un sitio que es un semillero, un sitio que sea un Centro donde se pueda descubrir y desarrollar talento local. Apoyándolo con talento ya reconocido o talento ya crecido [...] gente con muchísima trayectoria y actores con mucha trayectoria, con gente que está empezando, incluso con gente que todavía no ha encontrado el modo de entrar en la profesión. Y, normalmente es muy difícil, si no tienes contactos, les ha pasado a muchos, si no tienes contactos o don de gentes, no puedes entrar a un teatro normal. Aquí sí.” (I-13: Miguel Alcántud, Microteatro por Dinero)

“Mi primer trabajo profesional fue un microteatro por dinero, esa fue la primera vez que yo... con veinte años o así... sería la primera vez por la que yo recibí dinero por un trabajo actoral importante, no figuración... soldado dos ¿sabes? Y eso sería, en la sala... en muchas salas, las salas alternativas cuando estas empezando es donde tú puedes empezar a trabajar ¿no? Porque los accesos a las salas Off son menos complicados.” (Ar-8: Alejandro, 27, Actor y gestor)

Esta nueva estrategia de exhibición teatral permite el flujo continuo de muchos más montajes teatrales que en otros formatos y esto facilita que personas que no podrían acceder a otro tipo de circuitos exhiban su trabajo.

2.2.2 Capital social y desarrollo de la carrera profesional

Las redes informales de contactos no solo son fundamentales a la hora de acceder al empleo, también resultan claves para mantenerse en la profesión. Dos de los principales mecanismos se basan en la entrada al empleo gracias a que una persona **amiga o conocida** forma parte, dirige o produce el proyecto, o por la **recomendación que esta persona ha realizado a terceros**. Esto ocurre también en otros ámbitos de las ICC como el de la producción audiovisual (Blair et al., 2001). A continuación incluyo varios fragmentos de las entrevistas en los que se describen claramente estos mecanismos:

“Este trabajo tiene mucho que ver, no sé quién decía... que en teatro el trabajo te lo consiguen los compañeros. Siempre hay un compañero que se acuerda de ti y falta alguien en el reparto cuando se está hablando y: ‘oye, ¿por qué no llamáis a fulanito?’ y entonces pues terminas... al final he trabajado con la mayoría de las compañías estables que hay en este país.” (Ar-28: Nico, 60, Actor)

“Tú por ejemplo, no me conoces de nada, vas a dirigir una obra y dices: ‘joer, es que necesito a una mujer de estas características y que tenga tal...’ y te digo: ‘oye pues llama a [nombre], mira hay una chica que conozco que está muy bien... mira llámala’. Y entonces vas y te hacen una prueba... o no, o ve tu curriculum y ya con el currículm [...] a mí, hay veces que no me han hecho pruebas.”

(Az-16: Claudia, 49, Actriz)

“Normalmente, mi compañía es más coger gente que yo conozca y tal, o: ‘oye, ¿conoces a alguien tal que me pueda hacer esto?’ y normalmente no suelo hacer casting para espectáculos míos. Ya tiro directamente de... de amiguetes o de recomendaciones.” (Ar-31: Manuel, 62, Actor y gestor)

“Yo trabajo la red humana [...] a [nombre] le conocí porque era el, el camarero del Carmen. Yo iba a tomar ahí café, un día nos presentó una amiga que también trabajaba allí y dijo: ‘oye pero si ella es actriz y tú eres director, os tenéis que conocer, tal...’ [...] y ya te digo, y funciono mucho por eso, por la red humana. Por el trabajo hecho, que a alguien le llegue y diga: yo quiero trabajar contigo.” (Az-2: María, 35, Actriz)

“Es tan pequeño este mundo... al final conoces más o menos a todo el mundo. Entonces... una de dos, o se lo dices a tus amigos. O... es que básicamente se lo dices a tus amigos.” (Az-4: Daniela, 28, Actriz y gestora)

En cualquier caso, el hecho de que las personas que impulsan el proyecto quieran contar con **elencos con los que ya han trabajado** es muy habitual en todos los niveles de producción teatral y audiovisual:

“In an industry where people do move jobs very frequently, a great deal of importance is placed on being able to trust and rely on the people who are worked with as a mechanism for reducing the uncertainty of new working relationships and unsuccessful working relationships, all of which may affect the reputation of an individual and thereby future employment possibilities.” (Blair et al., 2001)

Como vemos en la cita anterior, la importancia de las redes informales no sólo se debe a los vínculos de amistad y la consonancia emocional, en términos de Collins (2009), que se pueden llegar a generar. Aunque ese foco común cohesiona y genera un mayor compromiso con el proyecto, también resulta fundamental la facilidad a la hora de trabajar con personas con las que ya se ha establecido un lenguaje, una forma de trabajar común:

“Si no conoces a alguien es prácticamente imposible. [...] Digamos que el teatro funciona por familias [...] hay un tema de que... un director tiene que tener una comunicación fluida y buena con sus actores... si ya ha trabajado, si ya te conoce... si tú ya sabes de qué rollo va, él sabe de qué rollo vas tú. Entonces, yo lo entiendo. O sea, yo soy la primera que en el teatro público siempre levanto la ceja de: ‘joder... no hay derecho que en teatro público estén siempre los mismos, o que siempre llamen a la gente que ha hecho tres montajes seguidos’. Pero por otro lado también entiendo que un director diga: ‘es que tengo que sacar esto en 45 ensayos y no me quiero arriesgar.’ (Az-12: Martina, 37, Actriz y gestora)

“La mía [compañía] normalmente, yo cojo, hago un proyecto, entonces digamos que... llamo a los, yo tengo un actor que lleva conmigo 25 años, que bueno, hay veces que no, ha estado viviendo en Sevilla, ha vuelto tal... pero lleva 25, tengo [nombre] que lleva 15 años o así, 16 años ya. [...] y luego hay gente que contrato. [...] Cogí a un... a uno que conocía de Guadalajara, que es cantante y tal, que le había dado clase, el año pasado le di clases en la escuela de actor, e igual, pues me lo llevo.” (Ar-31: Manuel, 62, Actor y gestor)

En las observaciones realizadas en el Teatro de la Resistencia también he podido comprobar lo importante que puede llegar a ser la continuidad en los equipos a la hora de trabajar. Aunque el núcleo de la compañía está compuesto sólo por dos personas, hay toda una serie de montajes en los que se ha contado con el mismo elenco de actores. Un ejemplo directo sería en la obra

“Don Quijote”, estrenada en 1996 y en cartel hasta 2015. A lo largo de toda la trayectoria del montaje se han producido varios cambios tanto en el texto como en el elenco, pero los dueños de la compañía y uno de los actores se han mantenido a lo largo de todo el proceso. Incluso en los papeles que han tenido más variación, siempre se ha procurado mantener la estabilidad el máximo tiempo posible. En las observaciones realizadas en Almería en abril de 2015, de los cuatro conformantes del elenco, el único actor que no llevaba desde el principio en el montaje había estado haciendo ese papel durante más de 10 años. Otra consecuencia directa de la falta de estandarización e informalidad en los mecanismos de acceso al trabajo es el **temor a generar problemas**, como veíamos en la anterior cita de Blair et al (2001) y también comenta Banks:

“The weakness of their position – given the oversupply of labour and the ease with which workers can now be hired and fired – it is unsurprising workers often appear wary of ‘making trouble’.” (Banks, 2010: 316)

Más adelante profundizaré sobre las dificultades que experimenta el **movimiento sindical** en el sector, sin embargo, este problema se extiende a otros ámbitos del trabajo. La noción de no querer “causar problemas” surge al tener en cuenta que cualquier conflicto con empleadores o compañeros/as de trabajo puede suponer serios problemas sobre el nivel de empleabilidad futura. Ya no solo por la posibilidad de no volver a trabajar en la compañía en la que se ha producido el conflicto, sino porque el mecanismo de recomendación a terceros puede revertirse y jugar en contra de la persona implicada a la hora de trabajar con otras compañías que hayan estado en contacto con la primera.

“Tú en esta profesión te estás jugando el que el año que viene te contrate alguien o no. Estés o no. Si a mí me llaman en una serie y hago una cagada, yo estoy ocho o diez años, si no más... sin poder entrar. Porque este es el que... somos cinco monos, y este coño... este la ha jodido. Es así.” (Ar-31: Manuel, 62, Actor y gestor)

“Convives muchas horas, y en teatro en concreto viajas. Tú convives con esa gente. [...] Entonces yo tiendo a pensar que si tú eres una persona que da problemas... a la hora de... relacionarte. Eh... si te tienen que volver a llamar, si eres una persona que crea conflictos, en los ensayos necesitas que sea fluido y que haya buen rollo. Entonces, sí que hay gente que curra un montón y te dicen: ‘pues este es un gilipollas’, porque pasa, pero en general, la gente es buena compañera.” (Az-12: Martina, 37, Actriz y gestora)

“Cada uno nos fuimos presentando los unos a los otros y al final formamos una familia profesional que a día de hoy se mantiene. [...] Quieres ensayar con gente que, joder, que sea buena persona ¿no? Entonces, cuando sabes de alguien que trabaja bien... en todos los proyectos surgen problemas, cuando ves que alguien ante un problema sabe reaccionar bien y tal, todo eso también suma para llamar a alguien, sin duda.” (Ar-10: Álvaro, 33, Actor)

Otro mecanismo fundamental a la hora de analizar la entrada al trabajo tiene más que ver con lo que denominaré el **capital social indirecto**, la capacidad de influir a personas aunque no formen parte del propio círculo de contactos (YProductions, 2009). Este elemento se encuentra estrechamente vinculado a la noción de “**carrera portafolio**” (Neff et al., 2005), basada en la instrumentalización del recorrido profesional del actor o actriz en cuestión – los proyectos en los que ha participado – para demostrar y promover su propia empleabilidad. Este mecanismo se basa en la construcción de una reputación personal, en términos de Zinko et al., la percepción de una identidad formada desde las percepciones colectivas de otros:

“A perceptual identity formed from the collective perceptions of others, which is reflective of the complex combination of salient personal characteristics and accomplishments, demonstrated behavior, and intended images presented over some period of time as observed directly and/or reported from secondary sources, which reduces ambiguity about expected future behavior.” (Zinko et al., 2007: 165, citado en Zinko and Rubin, 2015: 218)

En el trabajo de Zinko y Rubin (2015) se explora cómo hay otros constructos que suelen identificarse con la reputación, como el estatus. Sin embargo, mientras que éste depende de la posición social en la que se encuentra la persona que lo adquiere, la reputación puede funcionar de forma independiente a la posición social. Otros dos ejemplos serían la fama y la celebridad, que despliegan mecanismos parecidos a los de la reputación, pero se diferencian de ella porque no implican previsibilidad y se pueden haber generado sin que la persona en cuestión lo haya buscado. Cuando uno adquiere una reputación es porque se ha esforzado por repetir el evento que la genera lo suficiente como para reducir la ambigüedad hacia lo que sucederá en el futuro. Uno se puede volver famoso por sobrevivir a un accidente y adquirir celebridad si los medios de comunicación prestan mucha atención al evento, sin embargo, eso no implica una reputación relacionada con los accidentes. En el caso de actores y actrices de teatro, el trabajo continuado y de calidad les permite construir una reputación de buenos profesionales que facilitará el acceso a futuros proyectos. Una reputación personal favorable tenderá a generar beneficios asociados a relaciones favorables de intercambio social (Emler, 1990, citado en Ferris et al., 2009: 1393). Además, cuanto más recorrido profesional más se amplía la red de contactos expuestos a esta reputación y de este modo se produce un efecto de refuerzo de la misma, incrementando el capital social:

“Social capital has a self-reinforcing effect: the more social capital an actor has already accumulated the easier it is to accumulate more.” (Haunschild and Eikhof, 2009: 164)

El hecho de que **cuanto más capital social se acumule será más fácil seguir generándolo** hace que actores y actrices de más edad o con más recorrido y visibilidad en el sector suelen basarse en esta forma de capital para conseguir trabajos:

“En el mundo del teatro yo he hecho poco casting la verdad, he hecho poca prueba porque ya llevo mucho tiempo, la gente me conoce... es lo que te digo, que me llaman y ya está. O sea, para esto de [nombre de compañía] no hice prueba, me llamaron. Nos conocemos de hace 30 años, entonces... si me llama [nombre] y me dice que: ‘tienes que hacer una prueba’, le digo: ‘¿tú qué te has tomado? ¿Qué te has tomado esta mañana? ¿Lo hago o no lo hago?’ Claro... no sé.” (Ar-29: Jorge, 55, Actor y gestor)

“En teatro es verdad que si estás muy metida en el sector, y si estás muy visible, muy visible... Igual que en la tele, de repente si eres muy visible, alguien que va a hacer... de director de casting o el productor dice: ‘oye, la que está haciendo esto llámala para esto otro.’” (Az-16: Claudia, 49, Actriz)

“Es muy difícil entrar también, cuanto más has hecho, tienes más posibilidades de entrar también... más posibilidades tienes de que te vean.” (Ar-9: Abel, 34, Actor)

En el discurso de actores y actrices **jóvenes** también se observa este mecanismo, pero con menos frecuencia. También genera menos sensación de seguridad que en el caso anterior:

“En general, he tenido mucha suerte porque el curro que me sale, en general, es por personas que

ven mi trabajo y me llaman, afortunadamente no he tenido que venderme mucho ¿sabes? En este sentido más negativo ¿no? No estar... he tenido mucha suerte en el trabajo, me ha hilado siempre con el otro.” (Ar-8: Alejandro, 27, Actor y gestor)

“Voy trabajando con gente que precisamente me llama porque me ha visto trabajar ¿sabes? No es que yo les haya vendido... yo soy así, este es mi mejor perfil... no, es gente que me ha visto y ‘esta tía curra, curra y curra bien’ o sea... y ese es mi método.” (Az-1: Lucía, 34, Actriz)

“Conoces a Pepita que te ha gustado mucho y que has ido a ver cuatro cosas y te ha gustado mucho como trabaja. [...] La llamas, y ‘oye tengo este proyecto, ¿quieres colaborar conmigo?’” (Az-4: Daniela, 28, Actriz y gestora)

Otra forma de obtener un capital social indirecto elevado es **pasar del mundo audiovisual al sector teatral**. La participación en programas, series o películas implica casi automáticamente un incremento en la visibilidad del propio trabajo y esto supone una clara ventaja en los procesos de selección informales. Como observan Zinko y Rubin (2015), la fama y la celebridad pueden acabar convirtiéndose en reputación, y participar en el mundo audiovisual contribuye a este proceso. A continuación incluyo dos citas de un actor y una actriz jóvenes que actualmente trabajan activamente en el sector teatral gracias a haber comenzado su carrera en el ámbito audiovisual:

“Al acabar la escuela fue todo bastante rodado porque al terminar la escuela fui a hacer un casting de Telecinco para un programa infantil [...] y estuve allí tres años y medio grabando. Muy bien. De ahí salí... estuve seis meses parado y salí a... hice las audiciones para “Hoy No Me Puedo Levantar” y me cogieron también... antes entre medias estuve en el CDN [...] Y la verdad es que no me quejo porque he ido enganchando.” (Ar-9: Abel, 34, Actor)

“Tuve mucha suerte, porque incluso antes de empezar a estudiar a nivel profesional interpretación... antes, en el instituto, cuando yo iba al instituto hicieron un casting para una peli [...] de verdad que de coña, de coña, de coña. [...] Y me cogió [...] hice otra peli también mientras estaba estudiando y luego ya cuando acabé de estudiar [...] entré en “Gran Reserva” que es una serie de televisión, luego ya empalmé con “Los Hombres de Paco” y digamos que ya desde entonces...” (Az-5: Sara, 35, Actriz)

Este aspecto recibe muchas críticas por parte de algunos ámbitos de la profesión al considerar que muchas veces se valora el capital social indirecto por encima de la calidad interpretativa del trabajo, como vemos a continuación:

“Es cierto que yo he visto montajes en el CDN o en el Matadero que actores no saben decir la o, ni decir hola... pues tienen una cabida en un espectáculo que tiene mucho recorrido... simplemente por haber trabajado en una serie de televisión [...] y no deja de ser pues... este señor que trabajó en ‘Al Salir de Clase’ trabaja ahora en mi obra de teatro, ven a verlo. Y la gente va a verlo.” (Ar-30: Iván, 51, Actor)

La última cita permite visibilizar el capital social indirecto como factor decisivo en la contratación de actores y actrices. El público va a ver a los intérpretes, no a la obra. Su rol se llama en el mundo de teatro como “cabeza de cartel”; y desde la producción es habitual contar con estas figuras como incentivos para atraer a espectadores y espectadoras.

En el **teatro público**, los mecanismos de inserción laboral son diferentes. Igual que en las grandes plataformas privadas de producción teatral, el sector público suele producir montajes teatrales de grandes dimensiones y esto hace que se recurra con más frecuencia a procesos de casting.

Sin embargo, los factores más relevantes tienen que ver con el recorrido profesional, la fama y con el hecho de que el director o directora haya trabajado anteriormente con las personas seleccionadas:

“En el CDN llaman a quien llaman. Lllaman dependiendo del director, el director suele llamar a gente con la que le interesa trabajar porque tiene un rostro y luego llama a su gente, gente... actores, actrices con los que ya ha trabajado. Así funciona.” (Ar-29: Jorge, 55, Actor y gestor)

“Fui a hacer el casting y luego me felicitó, pero no me cogió, cogió a los de siempre... quiero decir que luego cogió a los de siempre, era su elenco de siempre con los que había trabajado siempre... [...] y luego ves la obra y dices: ‘¿para qué hacer prueba si luego coges a los de siempre?’, que eso pasa... así [gesto de ‘mucho’ con las manos] [...] La Compañía Nacional de Teatro Clásico tiene una base, un fondo de actores que hemos pasado unas pruebas. [...] ¿Tú crees que alguna vez tiran de eso? No, no se aprovecha, no se hace y no es justo. O sea, al final siempre trabajan más o menos con la gente que... que ya más o menos la conocen, que han colaborado [...] hay directores que se traen a su gente con la que ya han trabajado en sus compañías privadas.” (Az-16: Claudia, 49, Actriz)

“En la Compañía Nacional de Teatro Clásico montamos una obra de [...] y ahí me quedé dos o tres temporadas haciendo... y luego he ido trabajando con mucha frecuencia en la Compañía Nacional... [...] bueno, unos directores te llaman, luego cambian el director y te dejan de llamar [...] pero sí, yo he trabajado con varios directores de la Compañía Nacional.” (Ar-28: Nico, 60, Actor)

Como hemos podido observar en las citas, hay un discurso bastante extendido que critica la repetición de elencos y el carácter poco abierto en las producciones públicas, sobre todo por parte de actores y actrices que no han accedido a ese circuito.

2.2.3 Autopromoción y redes sociales digitales

La **auto-promoción es una parte** esencial del trabajo de actores y actrices de teatro (Eikhof and Haunschild, 2006; Haunschild and Eikhof, 2009). Teniendo en cuenta que funcionan como micro-empresas unipersonales que deben fomentar su empleabilidad de forma autónoma, elementos vinculados a la auto-promoción, como son el fomento de una red de contactos en el sector extensa y la visibilización del propio trabajo, forman parte inseparable del sector. A pesar de ello, pocos actores describen el desarrollo de este tipo de tareas activamente, igual que en la investigación de Haunschild y Eikhof (2009), la mayoría reniega de este aspecto de su trabajo puesto que se asocia a la parte más mercantilista y menos creativa de la producción artística. La inversión estratégica en capital social, aunque útil y práctica, no resulta atractiva, por lo que en los discursos de las entrevistas se suele asociar más a las dinámicas del resto de la profesión y no a las de uno mismo. Esta es una negociación identitaria más que se observa en la categoría de “emprendedores bohemios”, en términos de Eikhof y Haunschild (2006):

“Vivimos en un sistema que es eso: si tú no te presentas, si tú no te muestras, no existes.” (Ar-8: Alejandro, 27, Actor y gestor)

“Tienes que tener una pizquita de... de ciertas dosis de fortuna, de suerte, de tener habilidades sociales para encontrar el momento adecuado para presentarte a alguien... para encontrar curro saber dónde ir. Como hacerte el contradicho... qué se yo... habilidades para eso.” (Ar-28: Nico, 60,

Actor)

“Hay un mundo alrededor de todo esto que es el mundo de los contactos que, al fin y al cabo, no es lo que hagas, sino cómo lo vendas. Cómo vendes lo que haces, y creo que tanto un hombre como una mujer es un poco cuestión de... de eso, de saber las puertas que llamar un poco. Es cómo te mueves tío y eso es una putada, es una putada porque... de repente, tu creación no tiene todo el valor que tú crees que tiene.” (Ar-7: Alberto, 28, Actor)

“Nunca he hecho nada de: ‘voy a ir a hablar con este y...’ para nada, nunca lo he hecho y me ha ido bien. Pero hay mucha gente que va al teatro, no por ir a ver una obra, pero para [...] y esto lo he oído de gente así... a estar ahí, ¿sabes? A que te vean... a que... eso me da mucha pena, la verdad. Que digo: jo, pues yo voy al teatro a ver la obra.” (Az-4: Daniela, 28, Actriz y gestora)

“Habríamos tenido, estoy segura... muchísimo más trabajo si hubiéramos sido más de relaciones humanas de salir, de por ahí a... de salir por la noche... eso estoy cien por cien segura. Es que lo sé. [...] Yo veía, por ejemplo, los de [nombre de compañía], que son todos grandes actores, pero que además salían por la noche y estaban donde tenían que estar, que es donde se parte el bacalao. De: yo conozco a tal, yo conozco a tal. Y eso es súper importante. Como nosotros no hemos tirado desde ese lado, está bien que tú sociológicamente veas que existimos y sobrevivimos. [...] Y como nosotros habrá alguno más, pero poquitos. Pero las relaciones son súper importantes. Súper. Si yo hubiera hecho más relaciones habríamos tenido más trabajo, pero trabajo de otro tipo.” (Az-11: Carla, 42, Actriz y gestora)

Una herramienta fundamental en el proceso de auto-promoción es la gestión de **redes sociales digitales**. McRobbie (2002a) describe cómo el boom de internet en los años 90, con el desarrollo de nuevos sectores laborales como el mundo de los videojuegos y la reducción de barreras para promocionarse y configurar una plataforma propia en el ámbito digital, propició el crecimiento de la figura del emprendedor cultural. Todo tipo de trabajadores creativos observaron la posibilidad de convertirse en trabajadores autoempleados gracias a las posibilidades que generaron las nuevas tecnologías de la información. Un aspecto determinante en este proceso fue la incorporación de la gestión de redes sociales digitales en las tareas de auto-promoción y trabajo en red, tan necesario en este tipo de sectores. Morris (2013) analiza la importancia de las redes sociales y el posicionamiento en la web a la hora de trabajar como artista en el ámbito de la música. En su investigación, Morris observa los diferentes mecanismos en los que la gestión de redes sociales ayuda a producir, distribuir y promover la música de la cantautora británica *Imogen Heap*. Uno de los ejemplos que expone se basa en cómo se genera una mayor complicidad entre la líder del grupo y su público a raíz de una serie de video-blogs diarios publicados por ella misma, a título personal, en los que habla de su vida cotidiana en el proceso de grabación de su último disco:

“The sharing of these seemingly trivial details is part of what makes social media so effective in creating intimate bonds between celebrities and users. [...] Heap offers not only her music to fans, but also the experience of feeling part of the creation of that music.” (Morris, 2013: 279)

Esta práctica no solo ayuda a promocionar el disco directamente, sino que también genera un fenómeno en el que los fans del grupo se sienten a su vez creadores al desarrollar tareas de crítica, distribución o promoción del disco sin ser remunerados por ellas. La gestión de las redes sociales digitales y de la identidad pública se convierte en un aspecto más del trabajo creativo. En los discursos de las entrevistas, este tipo de tareas se incluyen como parte del trabajo de

forma mucho más normalizada que el desarrollo del capital social fuera del ámbito digital. Incluso en los casos en los que no se quiere participar en este tipo de prácticas se asume que no hacerlo es un problema para el acceso al empleo:

“Para mí Facebook o Instagram son herramientas de trabajo. Yo, para mí, son herramientas de trabajo y las utilizo como tal. De hecho, para mí las redes sociales, si no me dedicase a lo que me dedico... dudo que, intentaría no tenerlo. Intentaría no tenerlo a no ser que fue necesario. Pero para mí es imprescindible. Porque no tenemos la capacidad económica para pagar a un agente de prensa o a un tal para que promocioe nuestro trabajo.” (Ar-18: Cristian, 36, Actor)

“Bueno, no tengo Facebook, eh... de alguna manera es como si algunas herramientas no las tuviese ¿sabes? Tampoco soy muy del ego, de venderte, que parece que son accesorios híper-necesarios para la vida de la actriz.” (Az-1: Lucía, 34, Actriz)

Sin embargo, esto también genera consecuencias adversas como es la intensificación laboral. Como comenta Morris en la siguiente cita, los y las artistas se ven obligados a desarrollar una serie de tareas que antes no formaban parte del trabajo:

“Digital technologies can put artists directly (or at least more directly) in contact with their fans [...] the flipside to this integration of new and social media into the production process is a greater burden on artists to take control of aspects of their career that they previously delegated to labels, managers, or other ancillary staff. [...] the demands of being an artist bump up against the demands of being an entrepreneur.” (Morris, 2013: 275)

En los discursos de las entrevistas se observa claramente que la **intensificación** laboral provocada por la necesidad de gestionar redes sociales digitales puede llegar a saturar y a cansar, incluso más que otras tareas vinculadas al trabajo teatral que no forman parte de la interpretación. Este tipo de tareas se evidencian, incluso más, cuando los intérpretes cuentan con un representante que les asesora en la autopromoción:

“¿Es importante luego en el sector que se te vea en redes y tal? A ver... para mucha gente sí, yo hago lo justito. Lo justito y necesario porque la repre me aprieta un poco. [...] Pero... esta gente que en el momento uno, desde que se levanta por la mañana hasta que se acuesta por la noche está 24 horas bombardeando... yo no creo en eso.” (Ar-9: Abel, 34, Actor)

“De redes sociales a saco. Yo lo he ido viendo que como he empezado a currar hace poco, como que he ido viendo cómo ha ido creciendo... me ha asustado muchas veces también. Por ejemplo, en Facebook lo he ido viendo como... no sé, de repente empecé a recibir solicitudes de amistad, de repente... a saco [...] tiene mucho que ver con las relaciones sociales y siempre me pregunto: ¿y si yo... no se me dan bien? ¿Qué hago, sabes? O, yo muchas veces pues, no me apetece hablar con nadie ¿sabes? No sé... pero sí, sí creo que es algo súper social.” (Az-4: Daniela, 28, Actriz y gestora)

Siguiendo con el trabajo de Morris sobre la industria musical (2013: 276), los intermediarios culturales, figura que en el caso del teatro podría identificarse con los representantes, emplean el posicionamiento digital de artistas como pruebas empíricas de la viabilidad que podrían llegar a tener en el mercado. Las dinámicas establecidas entre intérpretes, empleadores y **representantes** son extremadamente interesantes. Fuera del ámbito artístico, podrían compararse a la relación establecida entre empresas de trabajo temporal (ETT), empresas usuarias y trabajadores. Como analiza Pablo López Calle (2018), se implementa una ingeniería contractual que permite generar tasas de sustitución y rotación muy elevadas traducidas en

sistemas de explotación y precarización altamente rentables. En cualquier caso, no profundizaré en este aspecto aquí al ser más característico del ámbito audiovisual que del teatral. Volviendo al trabajo creativo, otra práctica vinculada a la auto-promoción muy extendida es la combinación de proyectos que no generan un alto nivel de ingresos, pero que su calidad artística contribuye a mejorar la reputación de la persona o plataforma que los realiza con proyectos que no están tan bien vistos, pero que sí generan ingresos. Neff et al. (2005) observan este aspecto en el ámbito de la moda y de los medios de comunicación:

“Portfolio-based work can exacerbate the forces of entrepreneurial labor by placing a burden on the cultural worker to create highly visible products. However, as we see in both new media and fashion modeling, workers must balance within a portfolio jobs that carry creative cachet and lower-profile jobs that pay the bills.” (Neff et al., 2005: 323)

En el sector teatral, como he podido observar en el Teatro de la Resistencia, se genera la misma dinámica. Por un lado, se producen grandes espectáculos de teatro dramático de los que no siempre se obtienen grandes beneficios económicos, pero sí contribuyen al prestigio, o “capital simbólico” en términos de Bourdieu (2011), de la compañía. Por otro lado, se realizan animaciones y pasacalles que generan una buena relación entre costes y beneficios, pero que no aumentan el cachet creativo de la marca, enfocada en la puesta de escena de clásicos. Centrando la atención sobre el trabajo de auto-promoción de actores y actrices, la **imagen pública que se presenta de uno mismo en redes sociales no siempre se corresponde con la realidad**. En términos coloquiales, se habla mucho de “**postureo**”. Exponer en redes sociales digitales unos aspectos del trabajo más que otros y visibilizar sólo los proyectos que más contribuyen al desarrollo del prestigio y la reputación de la persona en cuestión, es una práctica muy habitual:

“Métete en el Instagram de la mitad de los actores conocidos de España... métete en el Instagram. Fucking Instagram. Y verás lo que hacen y lo que crees que hacen. Y nos están obligando. Porque a mí, mi representante me obliga a subir X o Y al Instagram y al puto Facebook: ‘es que claro, como tú no eres muy activo en las redes sociales yo no sé lo que tu estas... pero claro yo luego te veo y tu estas metido, constantemente trabajando, pero la gente no lo sabe [nombre], tú tienes que publicarlo’. Y yo estoy jodido y estoy obligado ¿sabes? Que yo entiendo que tú te tienes que mostrar pero... cuando yo estoy en... rodaje o cuando yo estoy en ensayos, a mí no me sale un fuking selfie en plan: ‘ensayando’ [...] me cuesta mucho [...] lo triste es que para mucha gente de mi clase yo soy el triunfador [poniendo comillas con los dedos] de la clase ¿sabes? porque al final, es eso... el éxito es la fama, si la gente sabe que yo estoy hablando, si me ven trabajando con otros, si me ven... ¿sabes? ‘Hostia le va bien a [nombre], [nombre] está haciendo cosas, [nombre] es a quien mejor le va, a [nombre] le llama todo el mundo para currar’. Pero [nombre] no cobra regularmente 1000 euros al mes. Entonces, ¿de qué estamos hablando, de éxito de qué?” (Ar-8: Alejandro, 27, Actor y gestor)

“Las redes sociales lo magnifican todo mucho, que parece que estás haciendo la puta hostia y en realidad han venido 10 al teatro y habéis ganado 60 euros entre... esa noche, en negro, a repartir entre ocho personas.” (Ar-9: Abel, 34, Actor)

“El tema de las redes sociales también tienes que estar continuamente ¿no? Tú te metes en el Facebook y yo veo gente, actores [...] la imagen que se da es que todo el mundo está haciendo unos proyectos maravillosos constantemente y es mentira. La mayoría de la gente está muy jodida en este sector.” (Az-3: Paula, 25, Actriz)

Como observan Zinko y Rubin (2015: 224), las redes sociales digitales son una de las principales formas de expandir la reputación personal y también de modificarla, al permitir manipular estratégicamente el tipo de información que se despliega. Se podría utilizar, como hace Scott (2012), el término inglés de “**buzz**” para describir el objetivo de artistas que buscan autopromocionarse en las redes de compañeros, intermediarios culturales y empleadores:

“Although there is no secure definition of ‘buzz’, it can be thought of as the infectious power of rumours and recommendations circulating through dense cultural intermediary networks. Cultural entrepreneurship, then, becomes further contextualised as the practice of self-constructing and then manipulating the mythical powers of ‘buzz’ in multiple settings to form an audience, to stimulate consumption, and to generate marketable values.” (Scott, 2012. 224)

Sin ajustarse necesariamente a la realidad, la gestión de la imagen pública desplegada en las redes sociales digitales se ha convertido en una parte más del trabajo teatral. Tanto para conocer a posibles empleadores, intermediarios y colaboradores, como para construir una imagen pública que llame la atención y facilite el acceso al trabajo. Además, también permite establecer relaciones más directas y personalizadas con el público.

2.3 Vínculos y capital social en la artesanía teatral: ejemplos etnográficos

Las relaciones desplegadas en proyectos de artesanía teatral tienden a articularse a través de un núcleo reducido de personas y los vínculos entre estas personas suelen ser muy fuertes y duraderos. Aquí no podríamos hablar de una sociabilidad red (Wittel, 2001) sino de relaciones sociales genuinas que son inevitablemente laborales y personales de forma simultánea. En las siguientes citas podemos observar este rasgo a través de intersecciones entre diferentes formas de relación y los núcleos que conforman a las compañías de teatro:

“Yo con mi compi, que tengo varios proyectos con él y además, hemos montado una compañía, entonces... somos compañeros de a tope, tenemos un vínculo fuerte y, joder, hemos compartido todo tipo de fluidos. O sea, el sudor, no sé hay una cosa que... parecido al sexo incluso ¿no? Como muy de confianza.” (Az-4: Daniela, 28, Actriz y gestora)

“Nosotros somos amigos desde hace veintitantos años. En el teatro y fuera del teatro ¿sabes? De situaciones personales de... siempre estamos ahí. A nosotros que hemos hecho este grupo.” (Az-25: Sonia, 53, Actriz y gestora)

“Mi expareja, que es mi socio, durante estos 20 años 19 hemos sido, actriz, director, eh... los dos hemos hecho la producción... o sea, padres de una hija. O sea, la relación sentimental ha ido muy vinculada a la profesional. [...] y la vida nos ha puesto a los dos en lugares para tener la formación suficiente para seguir tirando del carro y para emprender proyectos más personales... pero dentro del marco de la compañía. Y entendernos y seguir luchando, que nos ha costado muchos años de crear juntos y que sería un poco absurdo romper.” (Az-14: Alba, 40, Actriz y gestora)

“Nuestra intención, cuando nos enamoramos y nos amamos, que yo dije: ‘este es el amor de mi vida’. Y dijimos: ‘vamos pa lante’. Coincidió que nos complementábamos bien a nivel profesional tanto como el personal. Yo quería tener hijos, él también, intención: familia.” (Az-11: Carla, 42, Actriz y gestora)

En las citas anteriores se observa que entre el núcleo de personas que gestionan un proyecto de artesanía teatral suelen haber fuertes vínculos de amistad. Además de esto, también resulta muy habitual que se establezcan dinámicas de pareja o familiares en el seno de una compañía. Utilizando la terminología de Collins (2009), el grado de **complicidad y consonancia emocional** generada entre las personas que gestionan un proyecto de estas características debe ser muy elevada y esto hace que a menudo la complicidad profesional se acompañe de una complicidad personal. En los casos en los que he desarrollado observaciones etnográficas he podido comprobar también esta dinámica, tanto en el Teatro de la Resistencia, compañía gestionada por un matrimonio, como en BisturíEnMano, gestionado por dos amigos cercanos. Aunque, como veremos más adelante, existen grandes diferencias sobre la organización de ambas plataformas.

Otro factor que incrementa la intensidad de las relaciones desplegadas en una compañía de artesanía teatral es la frecuencia con la que las personas implicadas se ven expuestas a un nivel elevado de **inestabilidad económica**, sobre todo en contextos como el actual. La lucha por la estabilidad y continuidad de los proyectos se articula a través de la solidaridad grupal, intensificando las relaciones sociales desplegadas en su seno. El trabajo de Jasper (2012) en movimientos sociales sobre el modo en el que las personas se identifican con un grupo, también sirve para ilustrar sobre este aspecto. Se vuelve imprescindible un grado elevado de compromiso con el proyecto y de solidaridad grupal para asumir los riesgos e incertidumbres del trabajo teatral, como describen un actor y una actriz en las siguientes citas:

“Esta premura y esta necesidad de ahorrar en los costes a la hora de producir un espectáculo lleva a la formación de un elenco muy intenso. Los vínculos entre los actores se hacen desbordantes. Porque estamos todos empujando en una dirección, ninguno cobra... estoy hablando de esta situación, de este contexto que no hay un dinero para producciones, o el dinero es mínimo. No hay dinero para pagar los ensayos... entonces, toda esta urgencia, esta precariedad, yo tengo la sensación [...] de que se genera un vínculo mucho más intenso que con una compañía donde se cobran los ensayos, y vienes, y haces tú papel y ensayas, y te vas a casa. Tengo la sensación de que no se crea ese vínculo tan especial. Lo que proporciona esa intensidad y este trabajo tan arduo y tan precario es mucha comunión entre los actores... actores, directores, todos los miembros de la compañía... electricista, tramoyista... es un vínculo muy fuerte.” (Ar-30: Iván, 51, Actor)

“Si caes en un buen proyecto y caes con buena gente, pues una maravilla, porque entonces tienes una visión de red donde todo el mundo empieza a aportar, todo el mundo suma, y todo el mundo suma para crecer. [...] Cuando estas con un elenco con el que has construido todo y has trabajado, de pronto es como... estamos todos aquí y yo sé que... que no estoy sola. Que estos nervios y esto, no estoy sola, estamos como en una red.” (Az-1: Lucía, 34, Actriz)

Volviendo nuestra atención sobre el capital social como un recurso agregado de la compañía, se pueden distinguir **tres mecanismos principales que permiten su transformación en un capital económico**: uno que permite fomentar la contratación, el otro la coproducción y el tercero la colaboración. Estas prácticas no son exclusivas de los modelos de artesanía teatral puesto que el efecto de las redes sociales informales en los modelos de contratación, coproducciones y otras formas de colaboración está presente en todo tipo de plataformas de producción teatral. El **primero** tiene que ver con los contactos y redes establecidas con entidades y personas que financian directa o indirectamente la producción teatral. Algunos ejemplos de este tipo de capital sería el contacto con concejales de cultura, críticos, programadores o directores de

festivales. Las redes informales de contactos o la ausencia de las mismas entre este tipo de figuras y las personas encargadas de gestionar la distribución de una compañía de teatro tendrán, inevitablemente, un efecto sobre la salida del producto teatral al mercado. En la siguiente cita, un actor describe que, llegando de Uruguay a Madrid, como inmigrante, contaba con un bajo capital social en el sector y esto dificultó su acceso a estas redes:

“El que tiene la función es el amigo, los amigos que tienen los diferentes teatros... esas cosas, yo me di cuenta cuando llegué aquí. Cuando llegué acá yo tenía un producto concreto, monólogo, así, concreto. [...] Empecé a mirar por internet y empecé a mandar por correo, y me gasté un pastizal mandando para acá, para allá, para acá, para allá. No tuve ningún, no tuve resultado de nada [...] imposible, de nada así, en plan lobo solitario... Llegas: ‘tengo esto y tal’, imposible. Y luego me di cuenta, empecé a mirar los nombres de la gente y el que llevaba tal, y digo: ‘pero si este que lleva tal es el que tiene la obra tal y este que tiene tal es el que está en el teatro...’ Empecé así a hacer: pim, pam, pum... el entramado: ‘éste sé que está acá, pero es que este... ¿no había estrenado en lo otro?’ Es un entramado.” (Ar-21: Sergio, 50, Actor y gestor)

También se generan mecanismos de reciprocidad entre salas de teatro que tienen su propia compañía, que son la mayoría. Esta dinámica de intercambios basada en el capital social se observa también en la siguiente cita de una actriz en la que cuenta cómo le propusieron hacer un intercambio entre una sala en Cataluña y la sala que ella regenta:

“Y cuando fuimos, ellos que también hacen títeres, fueron muy majos, pero sí que notamos... dijeron: ‘bueno, a ver si volvéis con otra función, o lo que sea, en otras condiciones mejores... pero si vosotros tenéis una salita en Madrid, mi hijo que hace títeres también puede ir a vuestra salita y así le programáis y así os programamos’, y esto es algo que pasa mucho en las salas de teatro. Casi todas las salas de teatro tienen su propia compañía, entonces haces intercambio de: ‘yo voy a tal sitio, a tal sitio y a tal sitio y luego ellos van a venir conmigo’. Lo mismo pasa en los festivales, entonces, o estás metido en esos círculos o...” (Az-11: Carla, 42, Actriz y gestora)

El **segundo** mecanismo está relacionado con la posibilidad de generar coproducciones con otros profesionales y colectivos, ya sea para poder abarcar proyectos grandes o por combinar enfoques artísticos. Un ejemplo de esto se puede observar en la investigación de Serino et al (2017), en la que se analiza cómo hasta 33 compañías de teatro de la región de Campania en Italia generan redes de coproducción durante cuatro temporadas estructuradas a través del capital económico y simbólico, siempre en términos de Bourdieu (2006b), con el que cuentan:

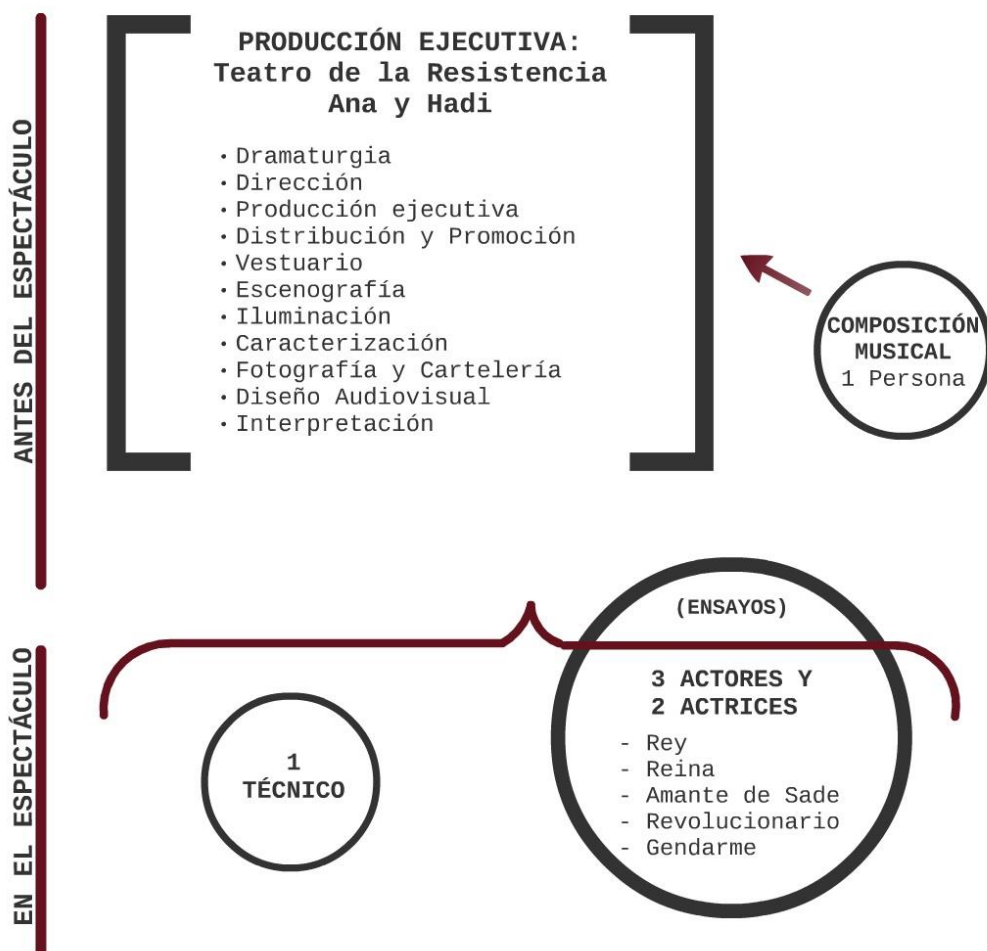
“Participating in co-productions is not a neutral enterprise: it implies definite conditions and motivations for choosing (or being chosen by) specific co-producers, which have consequences for organizations’ positioning in the field.” (Serino et al., 2017: 14)

Una de las conclusiones a las que se llega en esta investigación es que resulta frecuente encontrar casos en los que organizaciones teatrales estables, que cuentan con un elevado capital económico, implementan procesos de coproducción con plataformas de producción teatral más experimentales, innovadoras o no convencionales en sus planteamientos, aunque no cuenten con popularidad en el público, para obtener el capital simbólico que representan. Del mismo modo, las plataformas menos estables se benefician del apoyo organizativo y estructural de la otra compañía. En España se observa esta dinámica en muchas de las coproducciones realizadas entre el CDN y otras compañías privadas. Aunque la relación entre el capital económico y el capital simbólico sean los principales ejes que determinan la realización

o no de una coproducción, el capital social es el que habitualmente inicia los trámites para esta negociación, este desarrollo. El **tercer** mecanismo en el que el capital social ocupa una posición clave es el de las colaboraciones entre profesionales. Esta dinámica es la que adopta un carácter más informal o menos regulado y se concentra principalmente en las compañías de artesanía teatral con menos recorrido en el sector y con un capital económico menos afianzado. En este tipo de plataformas, la única posibilidad para abarcar proyectos creativos de gran envergadura es conseguir la colaboración, habitualmente no remunerada o remunerada por debajo del coste real, de otros profesionales o colectivos motivados por el proyecto creativo. El capital social permite construir las redes entre profesionales que se ajusten a las necesidades del proyecto en cuestión. El trabajo de Michael Scott (2012: 248) permite analizar cómo se produce esta dinámica en el ámbito de la música en el Reino Unido. En su investigación analiza cómo varios grupos de música, a través de su propia implicación en el proyecto y redes de amistad con productores audiovisuales o diseñadores gráficos, consiguen realizar videos promocionales y cartelera por un coste mucho menor del que supondría contratar a una empresa externa que no tuviese ningún tipo de vinculación con el proyecto y con la banda.

Para comprender el funcionamiento de este mecanismo en el teatro sirve de ejemplo el proceso productivo y creativo implementado concretamente en el proyecto de “El Funeral de los Necios” por BisturíEnMano. Antes de explorar este modelo, es importante insistir en que no es aplicable a todas las compañías de artesanía teatral aunque sigan desarrollando un trabajo artesano. El caso del Teatro de la Resistencia permite ejemplificar este aspecto, las únicas personas que conforman la compañía artesanal son Hadi y Ana, gestores de la misma. El resto de personal implicado en una producción, de mayor o menor envergadura, adopta la misma relación con la compañía que cualquier plataforma de teatral no artesanal. No tienen un vínculo más global con todo el proyecto o con la plataforma que les lleve a desarrollar colaboraciones sino que son personal contratado para desarrollar un trabajo concreto. A continuación, incluyo un organigrama del espectáculo: “1789. En un Universo paralelo” del Teatro de la Resistencia, que permite visibilizar esta dinámica:

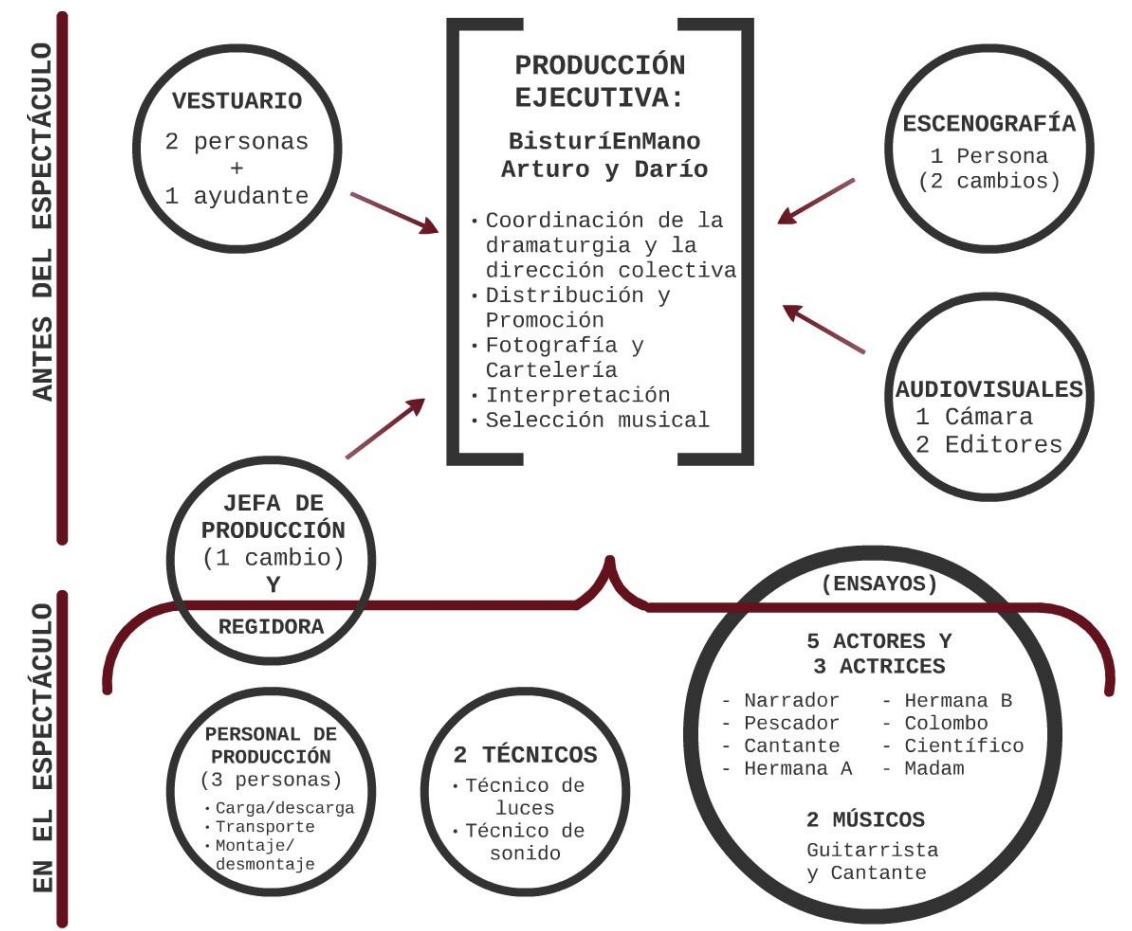
ORGANIGRAMA DE: "1789: En un Universo Paralelo"



Hadi y Ana, las dos personas que gestionan la compañía, coordinan todo el proyecto e interpretan a dos de los personajes, conforman un matrimonio. Los otros tres intérpretes, el músico y el técnico, son personal externo contratado. En este proyecto concreto, la persona que ejercía de técnico fui yo mismo, como hijo de Hadi y Ana, y el compositor fue mi hermano, por lo que el capital social sigue siendo importante. Sin embargo, nuestra participación no se puede categorizar con el mecanismo de la colaboración puesto que recibimos un sueldo acorde con los estándares de la profesión y que en nuestra ausencia se habría contratado a otro técnico y compositor profesionales.

En el caso de **BisturienMano**, y concretamente en el proyecto de: "El Funeral de los Necios", todas las personas implicadas en la iniciativa adoptan un modelo de trabajo artesanal basado en la **colaboración y la creación colectiva**:

ORGANIGRAMA DE: "El Funeral de los Necios"



El reparto del capital económico que se obtuvo para realizar el proyecto – 5000 euros aproximadamente – se realizó de forma equitativa, puesto que se repartió en función de la carga de trabajo; no obstante, la suma total era insuficiente desde el principio para cubrir el coste real del trabajo que se iba a realizar. Uno de los elementos que permiten entender cómo es posible que se haya llevado a cabo un proyecto teatral profesional de gran envergadura con una financiación tan limitada hay que tener en cuenta las motivaciones intrínsecas y las remuneraciones simbólicas vinculadas al desarrollo de la creatividad e inquietud artística en cada una de las personas implicadas. Sin embargo, el elemento en el que me voy a centrar aquí, y que ha representado el nexo de unión básico a lo largo de todo el proyecto, ha sido el de los vínculos interpersonales informales entre las personas implicadas. De nuevo, incluyo aquí un organigrama del proyecto para comentar, a través del mismo, algunos de los vínculos en los que se basó la configuración y la estabilidad del equipo final.

Observando las relaciones entre las personas que participaron en el proyecto podremos ver que prácticamente en todos los casos existían vínculos sociales previos al desarrollo del proyecto. El **equipo promotor inicial** del proyecto se componía por cinco personas: Arturo y Darío, como responsables de BisturiEnMano que solicitaron la financiación; dos personas de un equipo,

especializado en el diseño teatral, que se ocuparía del diseño y confección del vestuario; y una persona que se encargaría del diseño de la escenografía. Las cinco personas habían colaborado previamente en otros proyectos y estaban unidos por vínculos de amistad, no solo profesionales. Las dos personas encargadas del vestuario contarán con la ayuda externa de una tercera sastra profesional que les ayudará a lo largo del proceso en calidad de amiga. El proyecto se plantea desde un principio como un ejercicio de creación colectiva entre estos cinco componentes que, exceptuando a la sección de escenografía, se mantendrán a lo largo de todo el proyecto.

“En el caso de la **escenografía**, la persona que se iba a encargar del diseño escenográfico se ve obligada a abandonar el proyecto en sus primeras etapas debido a que le contratan en otro trabajo. Como sustituto, entra otro escenógrafo, pareja de una amiga de Arturo y Darío. Más adelante, debido a diferencias en el proceso creativo y al hecho de que la relación sentimental entre el escenógrafo y la amiga de la compañía se rompe, también abandona el proyecto. Finalmente será una persona, estudiante de escenografía, y conocida de las personas encargadas del vestuario, la que desarrollará el diseño y realización de la escenografía en colaboración con el personal de producción. La jefa de **producción** es una de las primeras incorporaciones al equipo inicial, se cuenta en un primer momento con una conocida de la escuela, la RESAD, pero por falta de motivación y compromiso con el proyecto muy pronto la sustituye una nueva jefa de producción. La nueva incorporación es una amiga de Arturo con la que había trabajado previamente en el ámbito audiovisual. Esta persona se ocupará de la gestión económica del proyecto y ocupará el puesto de regidora el día de la representación. También se ocupará de contactar con una persona que podrá llevar en furgoneta el material necesario el día de la representación y de otra ayudante de producción para ese día. Por lo que respecta a la sección de **audiovisuales**, en el proceso de realización de una proyección utilizada durante el espectáculo se observa una dinámica muy similar a la que describía Scott (2012) con la creación de videos promocionales para los músicos a los que investiga, La persona que grabó las imágenes y las personas que las editaron formaban parte del núcleo de amistades de BisturíEnMano por lo que se puede realizar el trabajo por un coste mínimo. Además, el hermano de una de las personas que editaron las imágenes participó también en tareas de carga y descarga y apoyo técnico durante la función. Centrándonos en el **elenco de actores y actrices y los músicos** que participaron en el espectáculo, se observa una densa y compleja red de relaciones de amistad y, en algunos casos también relaciones de pareja. Estos vínculos fueron determinantes en el acceso al trabajo y definitivamente se volvieron imprescindibles a la hora de generar la estabilidad y continuidad necesaria para realizar un proyecto de esta envergadura y duración. No se realizó ningún proceso de casting abierto sino que se fue contactando con actores y actrices, amigos y conocidos del equipo inicial, que fueron conformando poco a poco el elenco.

Durante el proceso creativo se produjeron hasta tres sustituciones: El actor que tenía que interpretar inicialmente al del “**narrador/pescador**” – al principio un solo personaje – no tenía ningún vínculo de amistad previo con el resto del equipo y abandonó el proyecto debido a que le contrataron en otro trabajo que era incompatible temporalmente. Su papel fue subdividido en dos y asumido por Arturo y Darío. De forma similar, el actor que asumió al principio el papel de “**Cantante**” tampoco tenía un vínculo personal fuerte con el resto del equipo y terminó por abandonar el proyecto al no poder dedicarle el tiempo y esfuerzo necesarios. Le sustituyó otro actor que tampoco tenía vínculos de amistad con el equipo pero que sí se mantuvo hasta el final. Se podría decir que es el único integrante del equipo que no compartía vínculos personales previos con algún integrante del equipo. La tercera sustitución se produjo porque una las actrices, que interpretaba inicialmente el personaje de “Madam”, por motivos personales se vio obligada a abandonar el proyecto. En este caso la actriz sí era amiga de Arturo, sin embargo, el vínculo personal al fin y al cabo opera en ambos sentidos y al ser un motivo que Arturo consideraba justificado, el que la obligó a abandonar el proyecto, lo asumió sin acritud. La sustituyó otra actriz

conocida de la jefa de producción. Esta dinámica resulta bastante relevante porque hay que tener en cuenta que, del mismo modo que las personas que promueven un proyecto pueden apoyarse en los vínculos personales para fomentar la continuidad e implicación de las personas del equipo, éstas mismas personas pueden apoyarse en esos vínculos personales cuando se encuentran con un problema en el proceso de producción.

En el mismo día del estreno, **mi propia vinculación** al equipo como técnico de sonido también es paradigmática de la importancia del capital social, siendo compañero de piso de uno de los directores. Si bien es cierto que los motivos por los que me vinculaba al grupo tenían relación con el desarrollo de esta investigación, fue el capital social y las redes de contactos lo que permitió que yo pudiese desempeñar esa función. Por su parte, el **técnico de luces** era conocido de la jefa de producción.” (Notas extraídas del cuaderno de campo durante la etnografía con BisturíEnMano)

En definitiva, contar con una red social amplia resulta fundamental en el acceso y el desarrollo del trabajo actoral. En el caso de las compañías de teatro, existen varios mecanismos en los que el capital social también ocupa un papel importante. Por un lado el acceso a contrataciones y circuitos, por otro lado a la hora de realizar coproducciones y, en última instancia, en los casos en los que el capital económico es limitado, a la hora de conseguir colaboraciones.

3. PRECARIEDAD LABORAL Y TEATRO

El análisis de la precariedad en el mercado de trabajo ha sido un tema presente prácticamente desde la misma fundación de la sociología y la antropología como ciencias sociales. El primer corpus teórico que fue articulando los discursos sobre precariedad pertenece a corrientes marxistas en las que categorías como anomia, alienación o pobreza eran los principales exponentes de la misma. La precariedad se empleaba principalmente para definir a grupos sociales marginales y las formas estructurales de exclusión en el ámbito de la modernidad. Más adelante, con la postmodernidad, la precariedad se fue identificando con la inseguridad, el riesgo o el caos que surgen de un mercado de trabajo cada vez más globalizado, flexible y líquido (Bauman, 2000; Beck, 2007; Giddens, 1991; Sennett, 2000). De este modo, la precariedad se asocia a la incertidumbre y se ha ido incorporando en el lenguaje para definir la falta de estabilidad o duración, la inseguridad. Por eso se identifica frecuentemente a las definiciones relativas al ámbito laboral (Cavia and Martínez, 2013). Sin embargo, la noción de precariedad ha ido ampliando su significado hasta sobrepasar el ámbito del trabajo y el empleo y aplicarse también para hablar de sujetos que habitan un contexto social en el que el trabajo no es más que uno de los rasgos que lo caracterizan. Para centrar el discurso, partiré de la siguiente definición de “precariedad vital”, término que adopta una aproximación a la precariedad combinando elementos estructurales y coyunturales y que se extiende a todos los ámbitos de la vida:

“La ‘precariedad vital’ se puede definir como una situación caracterizada por una restricción, una imposibilidad o una limitación de acceso a las condiciones, exigencias y recursos que se consideran necesarios para plantearse y llevar a cabo una vida autónoma.” (Cavia et al., 2013: 29)

Siguiendo este principio, la precarización como proceso incluye toda una serie de elementos, además del trabajo y su remuneración, que limitan a los individuos en materia de recursos o capacidades. Algunos ejemplos tienen que ver con el consumo, la vivienda, el entorno y la vida familiar y afectiva, las relaciones sociales o la salud. También se podría observar el efecto de las instituciones sobre la precarización, dado que las políticas adoptadas y las acciones públicas que se tomen o dejen de tomar pueden llegar a “normativizar” la precariedad como elemento consustancial a la realidad social en la que deben desenvolverse los individuos (Cavia et al., 2013). En cierto sentido, observamos este proceso en el ámbito de las ICC, dado que, como hemos ido viendo, se ha normalizado la noción del trabajo flexible y el riesgo asumido por la fuerza de trabajo como elementos consustanciales a estos sectores. Mi objetivo aquí es analizar cómo las formas de vida de profesionales del teatro en España adoptan una serie de particularidades y situaciones concretas a la hora de gestionar y aplicar estrategias creativas ante la precariedad en la que se ven envueltos. Hasta ahora, ya he observado cómo el surgimiento de modelos de artesanía teatral ha sido la principal respuesta ante el contexto actual. En el Bloque V analizaré las consecuencias del proceso de precarización sobre relaciones sociales y afectivas y la construcción identitaria para tratar de abarcar la precariedad vital en un sentido amplio, sin embargo, primero quiero profundizar en las consecuencias que ha supuesto para actores y actrices de teatro a nivel laboral y económico.

Antes de continuar, es importante hacer referencia a toda una serie de investigaciones que analizan el carácter estructural y endémico de la precariedad en sectores creativos y culturales (Banks, 2007; Banks and Hesmondhalgh, 2015; Bilton, 2015; Eikhof and Warhurst, 2013; Gill and Pratt, 2008; Haunschild, 2003; Hennekam, 2015; Hesmondhalgh and Baker, 2008; McRobbie, 2011; Menger, 1999; Oakley, 2014; Rowan, 2010; Scott, 2012; Throsby, 2009; Throsby and Zednik, 2011; Umney and Kretsos, 2014; Ursell, 2000; Zafra, 2017). Los principales rasgos endémicos que generan precariedad en el trabajo creativo son salarios muy bajos o inexistentes; tasas más altas de auto-empleo, subempleo y paro; discriminación y segregación por género, edad y etnia. Las siguientes dos citas resumen los principales elementos que definen la precariedad en las ICC:

“Artists [...] show higher rates of self-employment, higher rates of unemployment and of several forms of constrained underemployment (nonvoluntary part-time work, intermittent work, fewer hours of work), and are more often multiple job holders. They earn less than workers in their reference occupational category, that of professional, technical, and kindred workers, whose members have comparable human capital characteristics (education, training, and age) and have larger income inequality and variability.” (Menger, 1999: 545)

“Creative work is project-based and irregular, contracts tend to be short-term, and there is little job protection; that there is a predominance of self-employed or freelance workers; that career prospects are uncertain and often foreshortened; that earnings are usually slim and unequally distributed, and that insurance, health protection and pension benefits are limited; that creatives are younger than other workers, and tend to hold second or multiple jobs; and that women, ethnic and other minorities are under-represented and disadvantaged in creative employment. All in all, there is an oversupply of labour to the creative industries with much of it working for free or on subsistence wages.” (Banks and Hesmondhalgh, 2015: 420)

Algunos de estos rasgos se ven reflejados también en la siguiente cita de José Luís Alonso de Santos, de la Academia de Artes Escénicas de España, que sirve para comenzar a centrar estas ideas en el ámbito del teatro:

“Digamos que hay una parte de la auto explotación esa, que tendrían que estar por edad y por nivel... yo conozco a mucha gente que está en auto explotación desesperada y deberían tener, deberían cobrar dignamente por lo que hacen ¿eh? [...] Dicen: ‘es que los jóvenes ganan mil euros al mes en España’. ¡Ojalá pudieran ganar ellos mil euros al mes! Trabajan en teatro y trabajan en todo y no ganan mil euros al mes.” (I-12: José Luís Alonso de Santos, Academia de Artes Escénicas)

Otros factores estructurales que acrecientan los grados de precariedad en sectores creativos son la necesidad de gestionar múltiples redes sociales para acceder y mantenerse en el trabajo, dinámicas de competitividad, trabajo emocional no siempre remunerado, un elevado compromiso con el trabajo e inversión identitaria en el mismo a pesar de un alto grado de fracaso profesional en el sector, y la asunción del pluriempleo (Scott, 2012). En la siguiente cita de Morgan et al. (2013) también se ven descritos estos rasgos:

“Where an occupation is coloured with the patina of creativity, greater sacrifice is required: (1) a preparedness to do unpaid work in one’s creative field, (2) willingness to subsidise creative ambition by working in (what are widely perceived as) mundane service sector jobs and (3) willingness to organisation of leisure time and friendships around the ‘networking’ imperative.” (Morgan et al., 2013: 403)

Un elemento más también sería la fetichización de la innovación que, como ya he introducido antes, puede generar dinámicas de compromiso con una idea por parte de artistas que acaben potenciando la auto-explotación al negarse a aceptar el fracaso de dicha idea que consideran innovadora:

“Precariousness stems in part from an internalised emphasis on novelty over value in definitions of creativity. The fetishisation of novelty reflects a reluctance to acknowledge doubt or failure in the novel idea. This in turn leaves the creative worker vulnerable to narcissistic, self-defeating commitments and to exploitation.” (Bilton, 2015: 5)

Es fundamental remarcar la **existencia de estructuras** políticas y económicas que imponen y normalizan la precariedad en forma de asunción de riesgo e inseguridad sobre individuos que se encuentran en sectores creativos (Oakley, 2014). Incluso el carácter autónomo, libre y basado en el desarrollo de habilidades que se asocia a la producción artesana, que ya he analizado anteriormente, se ve amenazada por las características del capitalismo contemporáneo, como analiza Banks (2010):

“Although in craft production, utility and function have always been a consideration, workers, much more so than in the recent past, must contort themselves to commercial demands over and above the demands of the craft and its practices [...] there is no guarantee that craft labourers are able to retain their traditional autonomy.” (Banks, 2010: 313)

Banks observa cómo el aumento de competitividad, cada vez más extendida en los mercados de productos culturales, implica que el trabajo artesano se vea obligado a adaptarse cada vez más a las necesidades del mercado. La demanda de un modelo productivo basado en la velocidad, la flexibilización de la fuerza de trabajo y la reducción de costes hace que no siempre se puedan

cumplir los estándares de excelencia a los que se asocia la artesanía. Hay menos oportunidades para la tradicional acumulación, refinamiento y transmisión de habilidades artesanas en un contexto de cooperación comunitario.

3.1 Precariedad y vocación/motivación

Existe un vínculo claro entre la vocación por trabajar en un sector y el grado de precariedad al que la fuerza de trabajo está dispuesta a exponerse. Éste es un aspecto que ya he introducido antes al definir la vocación como rasgo de los modelos de artesanía teatral. Una de las ideas que quiero evidenciar es que la motivación para mantenerse en un sector creativo es más compleja de lo que parece, en palabras de Oakely (2014: 151): *“the enthusiasm and passion of entrepreneurs is rarely simple and can be mixed and even paradoxical”*. Esta paradoja se materializa a raíz de una continua e inevitable tensión entre una lógica artística y una lógica mercantilista o comercial (Banks, 2007; Haunschild and Eikhof, 2009). Siguiendo esta idea, algunos de los trabajos más deseados son a su vez los más precarios, como ocurre en el caso del teatro:

“Está el factor vocacional, que es lo que me impulsa a mí hacer cualquier cosa independientemente de que me ayude alguien o no. Sino que me gusta escribir, me gusta actuar, me gusta dirigir, he tenido oportunidades y he hecho ese tipo de cosas [...] O sea yo personalmente tengo inquietudes para aprender a hacer dosieres, a hacer montaje, montaje de video, montaje de foto [...] y también la parte vocacional te lleva, en mi caso, a veces, a querer hacerlo tú porque, bueno, tienes esa inquietud [...] pero es difícil ¿sabes? haces muchas labores de muchas cosas, muchas cosas.” (Ar-8: Alejandro, 27, Actor y gestor)

“Sin vocación no creo que nadie se pueda dedicar a una carrera artística. Porque una carrera artística tiene un componente... [...] siempre estas como... ¿qué es lo siguiente, no? ¿Por dónde? Las decisiones nunca son puras [...] hay muchos componentes, muchos factores que influyen en las decisiones artísticas. Pero como base... siempre tiene que haber algo que te empuje a seguir” (Ar-19: Diego, 46, Actor y gestor)

Hay toda una serie de autores que han analizado esta noción del “trabajo por amor” en las ICC y cómo esto se traduce en una frontera difuminada entre el ocio y el trabajo permitiendo asumir mayores niveles de precariedad laboral y auto-explotación. En términos de Banks (2007: 58): *“the love of art can lead workers to neglect the care of the self”*. Algunos ejemplos se encuentran en McRobbie (2002b) a través de la industria de la moda, Ursell (2000) en el sector de la producción televisiva, Nixon y Crewe (2015) en la industria editorial y la publicidad o Umney y Krestos (2014) al observar las trayectorias de músicos de jazz. También hay varios autores que analizan el modo en el que la imagen de un sector hace que se vuelva más deseable para posibles empleados aunque se rebajen las expectativas de estabilidad económica a través de la idea de *“cool jobs”* o *“culturally desirable jobs”* (Neff et al., 2005: 331). Esto se observa también en la industria de la moda y en la creación de contenidos online (Pratt, 2002), el panorama de los clubs de música dance (McRobbie, 2002a) o en la producción de videojuegos, como observa Bulut:

“Testers do experience stricter conditions of precarity but may feel happy because they have broken into the networks of creative production and are doing a ‘cool job’ as opposed to retail jobs.” (Bulut, 2015: 196)

Más adelante, al analizar el efecto de los estereotipos e interpelaciones sobre la identidad profesional, profundizaré en las formas en las que esta idea de trabajo “cool” se ve reflejada en el teatro. Otro elemento fundamental es el **rechazo a “trabajos mundanos”** que también observa McRobbie (2007) en el ámbito de la moda y la música popular. Una de las principales remuneraciones simbólicas que se obtienen en el sector teatral es la ausencia de monotonía y la posibilidad de acceder a proyectos diferentes con cada producción artística. De este modo, aunque buscar trabajo en otros sectores podría implicar mayores beneficios económicos o menos esfuerzo y tiempo dedicado, algo de lo que muchas de las personas entrevistadas son conscientes, hay un rechazo al carácter tedioso o repetitivo que se asocia a trabajos fuera del ámbito artístico:

“No es algo que te facilite la sociedad ni nadie, ni está tampoco bien visto, entonces, o tú quieres... o si no, para qué haces ese esfuerzo. O sea, es un esfuerzo grande trabajar en esto de... es constante. A mí me habría sido más fácil, mira, yo de hecho, me podía haber quedado a trabajar en la agencia EFE en Sevilla cuando tenía 21 años [...] Pero en ese momento yo entré en la escuela de arte dramático [...] fue entrar ahí y dije: no es que he entrado en esto... y esto me apetece muchísimo. Yo quiero esto.” (Az-11: Carla, 42, Actriz y gestora)

“Cuando yo trabajaba en la agencia de viajes, que me levantaba llorando a trabajar y me volvía llorando. [...] porque no tenía vocación, a lo mejor hay gente que es agente de viajes y que le encanta. [...] Ahora yo estoy aquí y estoy encima de un escenario y estoy en un ensayo y demás... y no me hace falta nada más. Me hace falta un techo y comida. Punto. Y movilidad. Un abono de transporte y comunicación. Son mis... las cuatro cosas que yo necesito para vivir.” (Ar-18: Cristian, 36, Actor)

“Hay que aguantar carros y carretas... si no tienes una vocación, o sea, yo a veces me despierto por la mañana y digo: pero por que no... o sea, es una putada a veces. Por un lado es una maravilla tener una vocación y a veces es como... cuánto más fácil sería mi vida... pero cuánto más... no te puedes imaginar. Y ahora estoy diciendo como, joder... dedícate a la psicología, abre una panadería, se feliz, simplifícate la vida... o sea, te tiene que gustar mucho para querer complicarte la vida.” (Az-3: Paula, 25, Actriz)

La “motivación intrínseca” para trabajar en estos sectores, en términos de Amabile (1997), suele estar más asociada a **trabajadores más jóvenes** que están más dispuestos a asumir grados de precariedad elevados para poder acceder al sector. Bilton (2015) también analiza esta cuestión:

“Intrinsic motivation is more significant for emerging artists, struggling to launch themselves at the start of a career, than it is to mature artists with established reputations. [...] Intrinsic motivation will instigate novelty, but may not guarantee value.” (Bilton, 2015: 7)

Y también se observa en los discursos de las entrevistas:

“Es una situación difícil ¿sabes?, la de nuestra profesión. Pasa lo mismo con la cantidad de horas de ensayo. Yo a lo mejor me puedo tirar ensayando 10 horas. Si eso lo pienso en un bar digo que me están explotando. Pero aquí ni lo pienso ni lo digo porque, bueno... se normaliza. Porque, bueno, pues es un esfuerzo que tenemos que hacer porque nuestra profesión es así... porque bueno, porque hay que llegar. Y a veces pienso que ¿por qué tiene que ser así? Que yo luego lo

hago feliz, encantada, pero también me preocupa.” (Az-4: Daniela, 28, Actriz y gestora)

En los inicios de una carrera artística es más habitual encontrar una justificación para una situación de auto-explotación, aunque uno sea consciente de la misma, como ocurre en el caso de la actriz en la cita anterior. La vocación y las diferentes formas de remuneración simbólica en el trabajo justifican, para actores y actrices, que elementos como el trabajo no remunerado, largas jornadas no definidas o la inexistencia de prestaciones laborales como el paro o las vacaciones sean una parte habitual del trabajo. El placer en el trabajo creativo y la identificación con los hechos culturales desarrollados a menudo ocultan modelos de sobre-explotación y justifican el mantenerse en el trabajo a pesar de verse en situaciones de precariedad (McRobbie, 2007; Oakley, 2014). De este modo, buena parte de la fuerza de trabajo en sectores creativos considera que la precariedad es el precio necesario para poder trabajar (Hesmondhalgh and Baker, 2008). La noción de “el lado oscuro de la vocación” de Duffy y Dik (2013: 433), hace referencia que en trabajos artísticos la vocación puede hacer que la fuerza de trabajo deje de lado cualquier información o crítica externa sobre su trabajo, en sus términos: “*the risk of career foreclosure or ‘tunnel vision’ that may accompany a calling*” (2013: 433), perdiendo la oportunidad de adaptarse o aprender del contexto. Esta idea también podría relacionarse con el riesgo a obsesionarse con la calidad del producto artesano que describe Sennett (2008), un problema que puede llevar a desvirtuar el propio desarrollo del trabajo al no dejar que avance. Del mismo modo, los empleadores de trabajadores motivados intrínsecamente tampoco tienen la necesidad de generar incentivos como pueden ser el aumento de salarios o, en el caso del teatro, pagar los ensayos.

3.2 Precariedad estructural: el riesgo como forma de vida

En este punto llegamos a uno de los principales factores que llevan a la precariedad laboral en sectores creativos como es el teatro: la flexibilidad. Autores como Caves (2002) han argumentado que para priorizar estrategias productivas más flexibles, que minimizaran los gastos fijos y la escalada potencial de pérdidas, se ha desarrollado el modelo específico de producción basada en proyectos. Además, Menger (1999) observa cómo en el ámbito de la interpretación se ha convertido en el sector de las ICC en el que más se ha desarrollado la estrategia de la flexibilidad debido al carácter pasajero de sus productos:

“Casual employment structure and the corresponding search for flexibility are a core feature of artistic work. [...] This is especially true of the performing arts, which appear to have been quite avant-garde in designing and experiencing the process of increasingly flexible labor markets.” (Menger, 1999: 548)

Un dato que nos sirve para ilustrar esta idea es que el 58% de los contratos de trabajo para intérpretes de teatro se hacen por semanas y hasta un 25,9% se hacen por sesión trabajada (Actis, 2012).

3.2.1 Modelos de producción basados en proyectos

Los proyectos se han consolidado como la principal forma de producción artística y el sector teatral no es una excepción. La idea del trabajo por proyectos refleja perfectamente el carácter flexible de este tipo de industrias puesto que permite asumir la intermitencia como parte natural del proceso creativo (Caves, 2002; Hesmondhalgh, 2002). Como observan Eikhof y Warhurst:

“Projects require only a temporary commitment of resources and allow for an easier attribution of costs and surpluses to a particular creative output. They also allow for resources to be brought together across organisational boundaries and focused on the required creative production.” (Eikhof and Warhurst, 2013: 497)

La extensión del modelo de producción basado en proyectos se debe a que ha generado la posibilidad de plantear compromisos temporales limitados que permiten concentrar y unificar los recursos y energías de diversas organizaciones y profesionales con un solo objetivo creativo que, una vez alcanzado, podrá suponer la disolución del equipo. Se ajusta de este modo al modelo de producción flexible característico de la estructura neoliberal que permite incrementar la productividad. Sin embargo, hay una serie de consecuencias de los modelos de producción basados en proyectos que llevan inevitablemente a un incremento de los niveles de precariedad en la fuerza de trabajo, consecuencias que podemos sintetizar siguiendo una vez más el análisis de Eikhof y Warhurst:

“Irregular income and high-employment insecurity, low or unwaged entry-level jobs, network-based recruitment practices and above-average requirements regarding workers’ temporal availability and geographical mobility. (Eikhof and Warhurst, 2013: 499)

Como vemos, buena parte de los riesgos asociados al sector se transfieren a la fuerza de trabajo que debe aprender a gestionarlos mediante estrategias como el pluriempleo, la versatilidad ocupacional, diversificando los roles reflejados en su experiencia y, a menudo, dependiendo de transferencias de la seguridad social u otras fuentes para subsistir (Throsby and Zednik, 2011: 10). En el discurso de Jesús Cimarro, de FAETEDA, se ejemplifica muy claramente cómo la intermitencia que genera el trabajo por proyectos puede tener como consecuencia directa la formación de empleo precario:

“Es decir, a mí me hace mucha gracia cuando se habla de empleo precario. En la cultura siempre hemos tenido empleo precario, siempre, porque las obras comienzan, se desarrollan y terminan, pueden durar como máximo dos años o seis meses o tres meses. Y ése es el periodo de contrato que tienes; por obra o servicio determinado. Y en eso tenemos que estar concienciados todos, que las cosas se terminan.” (I-7: Jesús Cimarro, FAETEDA)

La **inestabilidad es inevitable en el modelo productivo existente en España porque es estructural**, aunque se alcance un alto grado de continuidad en el trabajo, el hecho de que esta continuidad esté basada en proyectos que comienzan y terminan hace que nunca se pueda contar con una estabilidad asegurada. Todo el mundo combina períodos de más actividad con períodos de menos actividad o inactividad:

“Pensar que vas a tener una estabilidad siendo actor no es... no existe. O sea, puedes tener una estabilidad haciendo otras cosas pero pensar que vas a tener una vida estable en esta profesión es... [...] no... o sea, puedes pensar que vas a tener mucho trabajo, pero estabilidad no. Porque es que, no es como funciona, nunca va a ser estable. O bueno, es que simplemente, aunque tengas trabajo, siempre vas a estar cambiando de trabajo y eso ya es un cambio... ya genera inestabilidad [...] ha habido periodos de mucha intensidad y ha habido periodos de intensidad normal y ha habido periodos de haber nada, o de haber muy poco. Esta es una profesión, te lo habrán dicho todos seguramente, es una profesión muy inestable y... y es connatural y consustancial los periodos de irregularidad.” (Az-5: Sara, 35, Actriz)

Esta combinación entre **períodos de intensidad** laboral en los que se pueden acumular muchas horas de trabajo para terminar un proyecto y **períodos de inactividad** entre proyectos es muy dura para los y las trabajadoras del sector, principalmente por la incertidumbre que genera y la imposibilidad de generar una rutina vital, como se refleja en los siguientes discursos:

“Y la semana que viene por ejemplo no hay nada. Y eso para mí es el horror. [...] sobre todo que estoy tan acostumbrada a la intensidad que cuando no... o sea, que es muy duro, esto lo he hablado con más gente, que es muy duro estar en ese ritmo y de repente ¡fum! El vacío... ¿y ahora qué? De pronto pánico ¿no? Aunque sepas que dentro de dos semanas tienes ya... no sé, la sensación me resulta a mí muy difícil de llevar emocionalmente.” (Az-4: Daniela, 28, Actriz y gestora)

“Eso es lo de siempre, sí. O sea, yo ahora mismo, este año hasta agosto estaba que no daba abasto porque estaba en el teatro aquí y preparando otra cosa tal... y ahora mismo, en este momento concreto estoy un poco, llamando un poco en plan de: ‘hola ¿qué tal?... existo’, y momentos de estar trabajando en algo y tener que dejar dos y tres trabajos porque no puedes compaginarlos y después estar meses en plan... [Gesto de interrogación].” (Az-12: Martina, 37, Actriz y gestora)

“O sea, es muy imprevisible todo esto. Muy irregular. Hemos estado... hasta el mes de diciembre de gira casi sin parar por toda España. Y de repente eso... por ahí trufado con momentos de tedio absoluto. Contando baldosas, como se dice o tal... Y... bueno y luego además, pues, es difícil, tío, establecer una rutina ¿sabes? Es posible pero es muy difícil.” (Ar-20: Marcos, 40, Actor y gestor)

Siguiendo el análisis de los discursos de las entrevistas, he podido encontrar **dos ejes que contribuyen a problematizar esta incertidumbre inherente al proceso creativo**: el desconocimiento sobre la duración de los períodos de inactividad a los que se puede enfrentar un actor o una actriz que se encuentra entre proyectos y también el hecho de que cualquier éxito anterior, aunque contribuye a la continuidad en el sector, no asegura nada. Comenzando por el **primero**, incluyo aquí dos fragmentos en los que se observa cómo un actor y una actriz que han desarrollado su trabajo de forma profesional casi ininterrumpidamente desde su período formativo, cuentan cómo en al menos una ocasión estuvieron un período prolongado sin trabajar en el sector teatral:

“Es el pan nuestro de cada día en el mundo del teatro. Sí... por ejemplo, de todos estos treinta y tantos años, hubo uno, 1994, en donde trabajé un solo día de todo el año. O sea, que períodos, incluso períodos largos. [...] Tienes que pasar por ahí evidentemente... y de repente hay períodos que se te juntan el teatro y la televisión, y te ofrecen... te llaman para otra cuestión y tienes que decir que no porque estoy trabajando en esto... y otras veces que no tienes nada, no te llama nadie. O sea, que esto es así de cruel a veces y complejo.” (Ar-28: Nico, 60, Actor)

“Hay períodos que dices: ‘dios mío, ¿qué pasa? ¡No me sale nada! No tengo nada. ¿Ya no voy a volver a hacer teatro? ¿Ya no voy a volver a actuar?’ O sea, es que lo piensas. [...] hay algo interno,

hay una inseguridad en todo actor [...] hay períodos en los que no tienes nada. O sea, yo he podido pasar períodos en los que no hacía nada. O sea, yo he podido pasar sin hacer teatro dos años... a lo mejor. Que he tenido tele a lo mejor, o he tenido doblaje... o sea, yo siempre he tenido trabajo de una cosa u otra, siempre he tenido trabajo. Pero a lo mejor teatro, que es como el amor de mi vida... pues... bueno... pasaba más tiempo.” (Az-16: Claudia, 49, Actriz)

Pasando al **segundo eje** que problematiza la intermitencia podemos analizar la falta de un criterio claro que permita confiar en la continuidad en el sector. Este elemento se observa claramente en la experiencia descrita por Iván Arpa, desde el área asistencial de AISGE:

“Sobre todo gente que tiene 30, 35 años que ha tenido años buenos... años buenos, famosos... y se dan cuenta que... les ha venido un palo y que llevan 3 años sin trabajar y que nadie se acuerda de ellos y que han pasado un poco al anonimato, eso es un factor psicológico que... a la persona le... si no lo asumes bien, le anula a la hora de pensar, en cómo va a ser su futuro.” (I-10: Iván Arpa, AISGE)

Cabe profundizar en la noción de las “carreras portafolio” para llegar a comprender su funcionamiento. Las “**portfolio careers**” (Ashton, 2015; Menger, 1999; Neff et al., 2005; Throsby and Zednik, 2011) son características en trabajos artísticos en los que toda la actividad creativa que se va desarrollando se acumula en un historial de resultados al que se puede denominar como “Portafolio” o “Dossier”, una especie de currículum artístico. Habitualmente, el portafolio adopta formas como una página web personal, una red social o un vídeo con extractos del trabajo artístico desarrollado, formas en las que se ven reflejadas tanto las habilidades del artista, o la plataforma creativa de la que forma parte, como su prestigio acumulado. En este tipo de modelos laborales, la reputación que generan los y las profesionales a lo largo de su carreras se traduce, en última instancia, en el valor de mercado externo que se les atribuye y una mayor demanda de su capacidad de trabajar (Zinko and Rubin, 2015). Una trayectoria profesional muy activa y/o larga puede generar una reputación positiva en el sector y esto permite reducir el grado de intermitencia y flexibilidad, como observan una actriz y un actor a continuación:

“Es que también depende mucho cada trayectoria. Hay gente que tiene trabajo... sabe que tiene dos años cubiertos. Porque le van llamando, sabe que tal. Ya te digo, yo trabajo con gente que está en... marzo y sabe lo que va a hacer en febrero del año que viene.” (Az-12: Martina, 37, Actriz y gestora)

“Y es muy difícil entrar también, cuanto más has hecho, tienes más posibilidades de entrar también... más posibilidades tienes de que te vean. [...] Entonces, si te fijas, si tú ves ficción en España suelen ser siempre las mismas caras.” (Ar-9: Abel, 34, Actor)

Sin embargo, como ya hemos visto, en el ámbito de las artes escénicas y, concretamente, focalizándonos en el trabajo actoral, una trayectoria profesional fructífera no asegura en ningún caso la continuidad en el trabajo. También hay que tener en cuenta que los trabajos artísticos suelen contar con un carácter paradójico al desempeñarse por profesionales con un alto nivel de formación y especialización que no se traduce en altos grados de estabilidad laboral, algo que sí ocurre en otros sectores (Menger, 1999):

“Es que esto es una montaña rusa, es una montaña rusa que yo, de repente, sí que he tenido suerte pero sí que de repente ¡pum! Te llevas algo inesperado y de repente estas un mes... y dices: ostia, tengo mes libre, un mes en el que me siento inútil porque no puedo hacer teatro en mi casa.” (Ar-

8: Alejandro, 27, Actor y gestor)

“Hay una cosa también muy importante, que es que con esto hay que convivir con la incertidumbre. Aquí no hay certidumbre ninguna. Tú puedes estar haciendo lo que estés haciendo, que al año siguiente...” (Ar-29: Jorge, 55, Actor y gestor)

“En esta carrera estar ahí no significa nada. O sea, a mí me pueden coger mañana en una película, darme un papel, nominarme a un goya como actor revelación y luego estar tres años comiéndome los mocos. No te asegura nada. Entonces, ¿qué es estar ahí? ¿Qué es llegar ahí? Lo que hay que hacer es disfrutar del camino y ser consciente de donde estás y... no puedes... o sea, sabes que... que lo, que el mayor número de años de tu carrera como actor vas a estar en condiciones precarias.” (Ar-18: Cristian, 36, Actor)

“A mí me ha pasado de irme a mayo, hacer una serie de televisión, y volver aquí y decir bueno, ahora ya... doscientos capítulos en la tele, un montón de horas de vuelo... ‘hola ¿qué tal?’ Y nada. O sea un año sin currar. ¿No? porque no hay nada asegurado.” (Az-12: Martina, 37, Actriz y gestora)

“Puedes llegar a tener tres meses de que se te junte todo y tengas que decir que no en alguna cosa y ocurre que tengas tres meses en los que no tengas nada... y digas... no me doy cuenta ¿qué ha pasado? ¿Qué hago?” (Ar-10: Álvaro, 33, Actor)

“Rodaje de la serie durante cuatro meses, todos los putos días rodando. Porque ya es conocido. Curras cuatro meses, sacas tus 6.000 euros, o los 4.000, 8.000, lo que sea. El resto del año estaba a dos velas. Currando en un bar. O sea, estaba currando en [nombre de la serie] haciendo un personaje importante, conocido... y a la vez poniendo copas.” (Ar-17: Adrián, 42, Actor y gestor)

No hay ninguna certeza que asegure que al terminar un proyecto se les volverá a contratar para el siguiente. En los únicos casos en los que se habla de la posibilidad de que tu trayectoria profesional te lleve a mantenerte en el trabajo, es cuando se hace referencia a la categoría de “estrellas”, en términos de King (1985), algo que en el ámbito teatral resulta muy poco frecuente. Hay varias investigaciones que analizan la flexibilidad derivada del trabajo por proyectos en el **ámbito del cine y la televisión** demostrando que incluso en el ámbito audiovisual la estabilidad es relativa (Caldwell, 2008; citado en Banks, 2010: 315; Blair et al., 2001; Christopherson, 2008; DeFillippi and Arthur, 1998). Los datos empíricos en todas estas investigaciones demuestran que, incluso entre profesionales con una buena reputación y credenciales, el sistema de trabajo es casi en su totalidad nómada y resulta muy complejo asegurar un trabajo estable. En el caso del teatro se reproduce esta misma dinámica, como hemos podido ir viendo a través de las citas y como confirma también Iván Arpa desde AISGE:

“Una persona de edad, se supone que, al tener mayor trayectoria, se supone que tiene mayor caché... que ahora tampoco es así, porque ahora prácticamente todo va a convenio y menos actores que puedan decir, yo por menos de dos mil euros no trabajo una sesión [...] es un porcentaje muy muy muy escaso... de personas que trabajan con caché... ya te digo, a mayor edad normalmente, y mayor trayectoria... normalmente habría mayor caché, eso ya no es así. Salarios según convenio y punto, el que lo cumple.” (I-10: Iván Arpa, AISGE)

3.2.2 Factores que influyen en el grado de flexibilidad

A pesar de que la flexibilidad es una tendencia estructural, hay que diferenciar entre

ámbitos en los que se producen diferentes grados y tipos de flexibilidad. Siguiendo con el análisis de Menger (1999), podemos diferenciar entre tres modelos productivos que dependerán del tipo de instituciones en el que se generan y que establecerán dinámicas de trabajo más o menos flexibles:

1. En instituciones y plataformas grandes y permanentes, como son las grandes empresas productoras, se pueden generar dinámicas de trabajo relativamente continuado en el tiempo.
2. En plataformas pequeñas de producción cultural, como las compañías de teatro, y en organizaciones temporales, como festivales, el trabajo será inestable y flexible.
3. Por último, cuando no haya ninguna plataforma sino micro-empresas unipersonales conformadas por profesionales independientes, “freelance”, que son contratados por estructuras más grandes, como ocurre con gran parte de actores y actrices de teatro, la flexibilidad y la inestabilidad laboral estará en su nivel máximo.

A continuación, iré observando cómo los actores y las actrices se ven expuestos a diferentes grados de flexibilidad en función del contexto productivo en el que se encuentren empleados. Comenzando por el grado de menor flexibilidad, Menger (1999: 546) analiza cómo el trabajo estable en el ámbito de las artes se encuentra casi exclusivamente en **grandes organizaciones** que actúan con previsiones de permanecer en la misma actividad productiva en los próximos años. Organizaciones permanentes que habitualmente cuentan con una financiación pública a largo plazo como son las óperas, las orquestas sinfónicas o centros de producción o exhibición teatral pública. No obstante, Menger sitúa a los centros de producción teatral pública en esta categoría refiriéndose al contexto francés, en el caso de España, la duración de los espectáculos públicos, en plataformas como el CDN rara vez superan los dos meses en cartel. En el caso de la Compañía Nacional de Teatro Clásico sí hay contratos de temporada que aseguran prácticamente un año de trabajo, sin embargo, el porcentaje de profesionales que acceden a este tipo de contratos es sumamente reducido. En cualquier caso, se sigue valorando positivamente esta continuidad, por limitada que sea:

“Es muy difícil vivir solo, solo, de teatro. A no ser que estés siempre en una compañía estable y la cosa funcione muy bien. Hombre, cuando estás contratado en el Teatro Nacional Clásico, la compañía, fenomenal... pero cuando entras, sales, vas... haces una cosa y haces otra, tienes que estar ahorrando para las vacas flacas.” (Az-16: Claudia, 49, Actriz)

En los discursos de los actores y las actrices de teatro, hablar de estabilidad o continuidad implica referirse, como mucho, a estar dos meses seguidos trabajando. Si bien es cierto que esto, actualmente, es algo casi exclusivo de las grandes empresas productoras y de las instituciones públicas:

“La situación es muy precaria, es muy difícil estar en una compañía estable cobrando de una manera estable. Eso pasa si te cogen, Pentación te coge, a mí me cogió [...] ahí yo estoy fijo tres semanas haciendo funciones, pagadas, contrato y tal... Fijo, en otro sentido, sería si te coge la Compañía Nacional de Teatro Clásico a lo mejor ¿sabes?” (Ar-8: Alejandro, 27, Actor y gestor)

Por otro lado, el mismo actor de la cita anterior continúa observando que los modelos de artesanía teatral también pueden llegar a generar una relativa estabilidad o continuidad laboral:

“A otro nivel claro que sí, estoy con compañías, con gente... estable que colaboramos, yo hago un

proyecto, yo te llamo, nos llamamos... yo tengo la sensación de que tengo como una especie, como de mi entorno de, proyecto en común de gente [...] eso sería un poco la compañía estable en la que yo podría estar, mis compañeros de trabajo.” (Ar-8: Alejandro, 27, Actor y gestor)

Después de observar la realidad del sector, una de las conclusiones a las que he llegado es que una **estrategia alternativa** para conseguir estabilidad o continuidad laboral es la artesanía teatral. Contrario a lo que observa Menger (1999: 546), la estabilidad no tiene por qué basarse solamente en grandes estructuras de producción o plataformas de carácter público. Este es el principal motivo por el que existen compañías de teatro históricas en Madrid que se han mantenido a lo largo de los años con estrategias de **artesanía teatral**, modelos que les han permitido adaptarse a los diferentes contextos por los que han ido pasando. Estos ejemplos permiten inferir posibles soluciones al problema de la inestabilidad desde el panorama existente; aunque siempre será imprescindible que el marco legal y las políticas culturales se adapten a estos modelos. También es importante volver a insistir en que ni los centros de producción pública ni las grandes empresas productoras aseguran la estabilidad real en el trabajo. Centrándome en los primeros, al ser el ámbito en el que la financiación fija debería facilitar establecer condiciones de seguridad laboral mayor, la investigación de Eikhof y Haunschild (2006: 237) en teatros públicos alemanes permite observar a través de cuatro puntos que este no siempre es el caso. Los teatros públicos experimentan un alto grado de presión en sus puestos de trabajo tanto desde el interior como el exterior:

“(i) only few roles per play offer the opportunity to gain artistic reputation through outstanding performance and everyone in the ensemble competes for these roles; (ii) role assignments are influenced by reputation gained in theatre external projects; (iii) theatre management can terminate ensemble contracts easily, with more than enough other actors in the market looking for an ensemble contract; and (iv) theatre management regularly hires freelance actors as guests for a play if they consider none of the ensemble members good enough or suitable for the role.” (Eikhof and Haunschild, 2006: 237)

El modelo de producción teatral pública en Alemania presupone la firma de contratos por temporadas, o incluso varios años, con los y las intérpretes. A pesar de ello, despedir a actores es relativamente fácil y la contratación de actores y actrices autónomos es una práctica muy extendida, por lo que la estabilidad no está asegurada. En el marco Español, la práctica inexistencia de contratos de larga duración no hace más que acentuar esta flexibilidad. Eso se puede observar en los discursos de actores que han trabajado en este tipo de instituciones y en las palabras de Ernesto Caballero, director del Centro Dramático Nacional:

“Aquí tenemos un consejo que se ocupa de la programación y a mí me duele tener que decir que hay seis, siete, ocho apuestas de gente que ya han demostrado, pero que son, son creadores emergentes y dices: es que se han quedado en esta mesa, es que no podemos asumirlo todo.” (I-14: Ernesto Caballero, CDN)

“Puedes tener la suerte, o la desgracia, de enganchar dentro de un teatro nacional, una Compañía Nacional, un CDN, vale... enganchar unas cuantas producciones, una detrás de otra, porque al director le interesase o porque... eso fue lo que me pasó a mí durante cuatro a cinco años [...] engancho un proyecto con otro. Entonces son, contrato por proyecto, como mucho. Pero no es un puesto fijo. Eso no te garantiza que vas a estar toda la vida.” (Ar-19: Diego, 46, Actor y gestor)

Como vemos, no hay una estabilidad ni continuidad en el interior de las instituciones a medio o largo plazo. A pesar de ello, las condiciones de la fuerza de trabajo que se encuentren en este tipo de instituciones siempre contarán con más garantías de estabilidad que en el resto. Volviendo a la idea de que la artesanía teatral puede contribuir a generar cierto grado de estabilidad, es fundamental remarcar que la noción de la flexibilidad y la intermitencia es completamente **diferente desde el punto de vista de las plataformas productoras de proyectos**. A diferencia de los actores y las actrices, las personas que no trabajan como *freelance* sino que se consolidan como plataformas de creación de obras de teatro, suelen contar con una continuidad en el trabajo, aunque esto no implique necesariamente una estabilidad económica:

“Estabilidad no hay ninguna, no se sabe si dejamos de trabajar... [...] hay una continuidad... y también ha habido que, por ejemplo, una obra que hemos hecho un año y ese año ha habido poquitos bolos, a lo mejor el segundo o tercer año han llamado más.” (Az-11: Carla, 42, Actriz y gestora)

“Nosotros los que producimos, esto... no tenemos parones. Siempre estás haciendo un proyecto, o lo estás buscando o estás buscando producción o estás buscando distribución, no puedes parar. Tú paras y efectivamente, los otros van a parar, pero ni se sabe hasta cuándo... tú no puedes parar, tú no puedes parar. Y sobre todo, hay veces que no paras, o sea, que... que... que realmente administrativamente o de burocracia pues, estás haciendo el IVA, la facturación de tal, que es algo más, digamos administrativo, pero tu mente es la que tiene que estar todo el tiempo: ‘Ah pues, ya sé qué voy a hacer, voy a pedir una reunión con no sé quién, voy a intentar conseguir encontrarme con este, tengo que llevarme porque voy a hacer, voy a redirigir la página web...’ tienes que estar eh... bueno, trabajando.” (Az-14: Alba, 40, Actriz y gestora)

“Es como una estabilidad, es la estabildades que tú te... que tú te construyes. No es la estabilidad que te da otro. [...] Es parte de la evolución de un proyecto que no solo es artístico, también el proyecto artístico tiene que estar sustentado por un proyecto de gestión, organizativo, tal, tal. Hay muchas tareas que ya las tienes muy sistematizadas, incluso tareas complejas como puede ser las solicitud de una ayuda, justificar una ayuda... que es peliagudo, pero claro, la experiencia te va llevando. Si eres capaz de tomar buenas decisiones y hace que tú puedas sistematizar determinadas tareas y procesos de trabajo que se repiten ¿no? que hay unas pautas tal. Pero... pero es mucho trabajo, y en cualquier caso... eh... es casi permanente. [...] Se acabó la gira, se acabó el espectáculo y no tienes nada. Pero yo siempre tengo algo, porque ya tengo que estar pensando en lo siguiente que voy a hacer, a producir, a justificar, a la subvención o no sé qué... pero siempre, siempre, siempre tengo algo.” (Ar-19: Diego, 46, Actor y gestor)

“Al tener la compañía y la oficina el trabajo de producción es constante porque hay que estar buscando funciones, hay que estar buscando otros oficios para que entre dinero para invertir en el teatro, que es un agujero sin fondo.” (Ar-27: Lucas, 58, Actor y gestor)

A través de los discursos reflejados en las citas anteriores podemos concluir que para las personas que gestionan una compañía de artesanía teatral la flexibilidad, inherente al proceso de producción por proyectos, se ve amortiguada en la continuidad del trabajo administrativo, de auto-promoción y auto-creación de empleo característico de este tipo de plataformas.

3.2.3 Respuestas individuales ante la flexibilidad y la intermitencia

Las estrategias que he ido observando en los discursos de las entrevistas, a la hora de sobrellevar o adaptarse a los altos niveles de intermitencia y flexibilidad exigidos en el sector, pueden llegar a variar mucho. Para empezar, una de las principales estrategias para combatir estos elementos se basa en completar los períodos de inactividad con **formación y entrenamiento**:

“Hay muchos momentos de pausa, de no trabajar, que es imprescindible rellenarlos con entrenamiento, con formación [...] períodos de inacción... que uno entrena, y se convierte en algo mucho más rutinario.” (Ar-30: Iván, 51, Actor)

La formación en teatro se suele considerar como un proceso inacabable que tiende a plantearse como intrínseco a todas las fases de la carrera profesional. Sin embargo, sobre todo en relación a cursos y talleres de formación formal, los actores y actrices de más edad o en puntos más avanzados de su carrera tienden a optar por otro tipo de estrategias para completar los huecos que generan los períodos de inactividad:

“Tienes que ayudarte de algo porque si no, eres un desgraciado. [...] Yo, por ejemplo, cuando no... si hay tiempo y no estamos haciendo teatro y tal... me pongo a pintar. O me pongo a hacer esculturas o me pongo a hacer cosas creativas. Estoy inventando cosas o haciendo atrezos porque sí... desde unas botas, a un arma o un casco... porque luego ya lo vamos a utilizar en un espectáculo. Eso es lo que llamamos la terapia ocupacional [...] y es vital para un actor o para una persona... es decir concentrarte y hacer, dar salida a las venas artísticas.” (Ar-27: Lucas, 58, Actor y gestor)

La idea de la “terapia ocupacional” para el actor de la cita anterior visibiliza el proceso de búsqueda de actividades que también permitan desarrollar la creatividad y los impulsos artísticos a pesar de no estar trabajando. Esto es algo muy presente en las plataformas de artesanía teatral en las que hay múltiples roles concentrados en pocas personas. Otra estrategia muy extendida es la del pluriempleo, sobre la que profundizaré más adelante, pero es evidente que tiende a buscar **alternativas laborales** en otros sectores, o en el mismo, para compensar los períodos en los que no se trabaja:

“Para los actores, o para el equipo artístico [...] en el momento en el que no sale la gira un trimestre, pues son tres meses parados... o un semestre, son seis meses parados. La gente por lo menos tiene la libertad de... de buscar alternativas laborales durante ese período.” (Az-14: Alba, 40, Actriz y gestora)

Los niveles de ansiedad que experimentan actores y actrices también **evolucionan con la edad** o el punto en el que se encuentren en su carrera profesional. A continuación incluyo la cita de un actor joven que comienza a cambiar su perspectiva ante la intermitencia y la de un actor más mayor que ya opta por un planteamiento mucho menos alarmista y despreocupado que el de compañeros y compañeras de menos edad:

“Llevo cuatro años prácticamente sin parar. Estando, si no he estado con algo en cartel he estado preparando algo. Siempre me ha dado mucho pánico el... antes más... el quedarme vacío ¿no? el quedarme vacío sin proyectos, que es como estoy ahora. Pero con los años vas aprendiendo a calmar esa ansiedad y a calmarte, y es una carrera pues de, como se dice siempre ¿no? es una carrera de largo fondo.” (Ar-18: Cristian, 36, Actor)

“La incertidumbre... el abismo es andar, pues el abismo va contigo. Y luego ya, ahí pues esta tranquilidad que te digo, que cuando llevas una cantidad de tiempo, puedes tener una mala racha y tal, pero... muy mal se te tiene que dar la cosa... digo yo, si ya lo he hecho 30 años por qué no lo

vas a hacer 10 más.” (Ar-29: Jorge, 55, Actor y gestor)

La cita anterior podría llevarnos a pensar que, con los años, es más fácil aprender a convivir con la incertidumbre teniendo en cuenta que es un aspecto constante en el trabajo. Además, la idea de las carreras portafolio también contribuye a pensar que una carrera más larga implicará una reputación que facilitará el mantenerse en el sector. No obstante, hay que tener en cuenta que únicamente he incluido discursos de actores y actrices de más edad que siguen trabajando. Como veremos más adelante, la edad es uno de los factores más importante a la hora de analizar el abandono de la profesión por lo que la preocupación por la incertidumbre no desaparece con los años, lo que desaparecen son los y las profesionales que se preocupan por ella. En cualquier caso, la mayor parte de profesionales adoptan la idea de que es imposible planificar a largo plazo mientras se trabaje en el sector y que es importante ir “resolviendo”, en palabras del siguiente actor, períodos a corto y medio plazo:

“Nosotros no tenemos expectativas a largo plazo, tenemos expectativas muy inmediatas. Es: ‘a ver si termino bien la semana’. O un poco más. O mira, eh... contratado con esta compañía y voy a estar trabajando hasta el mes de agosto. Pues ya tienes resuelto ese período de tiempo.” (Ar-28: Nico, 60, Actor)

“Tenemos que tener cuidado, porque el actor debe disfrutar. Y a veces, cuando no tenemos trabajo estamos sufriendo y cuando llega el trabajo estamos sufriendo también por cuando el momento en el que se termine. Creo que, en el momento en el que se tiene trabajo, tenemos que tener la vista en el futuro, en cómo me busco la vida después de esto, ¿qué voy a hacer? Pero también saber disfrutar en el momento de lo que se está haciendo, porque si no, no se tiene ningún momento de disfrute.” (Ar-10: Álvaro, 33, Actor)

Ser conscientes de que la inestabilidad, la flexibilidad y el riesgo son elementos intrínsecos y permanentes del trabajo actoral en España y la capacidad para relativizar subjetivamente esos elementos se vuelve un aspecto más del trabajo teatral.

3.3 Precariedad económica

3.3.1 Elementos estructurales de la precariedad económica

Una consecuencia directa del elevado índice de inestabilidad y riesgo en la profesión es la existencia de importantes penalidades en los salarios y remuneraciones percibidas por actores y actrices de teatro. El trabajo de Throsby (1994, 2009; Throsby and Zednik, 2011) permite explorar hasta qué punto esto es algo característico de las profesiones artísticas en comparación con otro tipo de sectores:

“La tasa de paga horaria real en las artes del espectáculo (pagada como salario a artistas empleados o como remuneración contractual a artistas *freelance*) ha permanecido estática en el tiempo o ha declinado, y, ciertamente, no ha seguido el paso de los incrementos en sueldos o tasas equivalentes a las que han disfrutado otros sectores económicos.” (Throsby, 2009: 107)

“Financial rewards for professional artistic practice are typically lower than in other occupations requiring similar levels of human capital (as indicated by education, training and experience); the resulting need to supplement their creative income with income from other sources means that the labour market profiles of many artists are characterized by multiple job-holding.” (Throsby and Zednik, 2011: 9)

Aunque la investigación de Throsby se centra en el ámbito australiano, sus resultados son extrapolables a un ámbito prácticamente global. El hecho de que las remuneraciones económicas para el trabajo artístico tiendan a ser menores que en otros sectores, aunque tengan niveles similares de formación y exigencias, es un rasgo ampliamente investigado (Hesmondhalgh, 2002; Hesmondhalgh and Baker, 2011: 114; McKinlay, 2009). Teniendo en cuenta este factor, y los elementos de intermitencia y flexibilidad que he introducido más arriba, las políticas culturales suelen diseñar un sistema para tratar de compensar este incremento en los riesgos a través de una mayor remuneración por hora trabajada que en otros sectores. Si volvemos a observar la Tabla 5 del **Convenio Colectivo** de actores y actrices que ya he analizado en el Bloque II, podremos determinar que en una jornada de trabajo un intérprete puede llegar a ganar mucho más de lo que se ingresaría en otros sectores más estables. El análisis de Nixon y Crewe (2015: 135), en agencias de publicidad y revistas, sirve para ejemplificar esta cuestión puesto que los salarios de los empleados en estas áreas eran bastante elevados; además de incluir bonos, un seguro médico, subscripciones a un club y descuentos en productos. Sin embargo, esta mayor remuneración no llega a compensar, habitualmente, las dinámicas de intermitencia e inestabilidad económica, como observa Menger:

“The typical worker will view the risk of unemployment as something that must be compensated for by a higher hourly wage. Compensation for uncertain labor prospects is in fact observed in the performing arts since intermittent artists and workers earn much higher hourly wages than do those employed on a long-term basis. The wage premium is the price that employers must pay in order to draw on a reserve army of underemployed individuals whose availability has to be secured. A loss of flexibility in employment decisions would be more costly for firms. Yet this compensating differential scheme operates only imperfectly, since hourly wages are not higher for greatly underemployed workers than for their more successful colleagues.” (Menger, 1999: 550)

En el caso del teatro, existen grandes diferencias entre profesionales que trabajan en estructuras informales y precarias y profesionales que están en una plataforma creativa ya establecida en el sector. Además, la posibilidad de trabajar en el ámbito audiovisual y en grandes producciones escénicas, frente a otras formas de producción teatral, contribuye a incrementar los **contrastes**, tanto entre profesionales como entre los períodos en los que se encuentra cada uno en su “carrera portafolio” (Ashton, 2015):

“Te buscas un trabajo que te de dinero todos los meses. O sea, el tema es que hay meses que ganas 100 euros y meses que ganas 3000, la cuestión es: cuántos ganas 3000 y cuantos ganas 100 ¿sabes?” (Az-12: Martina, 37, Actriz y gestora)

“Aprendes a, el día a día vivir, pues muchas veces con mucho, porque en esta profesión cuando se gana se gana... y otras veces que dices, oh señor, espaguetis con atún toda la semana porque no tienes.” (Ar-9: Abel, 34, Actor)

“Una vez había una señora que... estábamos currando en un jardín, y estábamos cobrando una

pasta... ¡pero una pasta! Y dice: ‘hay pobrecitos, mira estos qué están haciendo ahí, en el jardín metidos’. Y yo pensando... señora, si tú supieras que vamos a cobrar lo que vas a cobrar tú en tres meses.” (Az-24: Laura, 56, Actriz y gestora)

La **falta de estandarización** en el proceso creativo que también observaba Becker (2008a) hace que incrementar la productividad no sea una tarea sistemática y, como analiza Menger en la cita de más arriba, vender un producto cultural muy barato puede repercutir negativamente en la imagen del mismo al asociarse a una menor calidad. Por eso, las referencias que generan los convenios colectivos a nivel de precios son valoradas positivamente. Además, para aumentar los beneficios no se pueden adoptar las mismas estrategias que se generan en otro tipo de sectores como es aumentar la producción trabajando más horas o reducir el coste final del producto:

“If their income is low, because of low demand for their work, a simple increase in production, through more work, may have no effect, and an excess supply of the works for sale at lower prices may not easily trigger an equilibration process because the price acts as a signal of quality and a decrease in the price of works of a contemporary artist will promptly be interpreted negatively.” (Menger, 1999: 553)

Por otro lado, está muy extendido el **trabajo no remunerado económicamente** en el sector (Daniel and Daniel, 2013; Percival and Hesmondhalgh, 2015; Shade and Jacobson, 2015; Siebert and Wilson, 2013; Zafra, 2017). Un ejemplo se observa en el análisis de Umney y Krestos (2014: 574) sobre músicos de jazz en el que hasta un 60% de la muestra afirma haber trabajado gratis. En el trabajo de Hesmondhalgh y Baker (2011: 116) y de Oakley (2014), se analiza cómo este rasgo afecta también a la **composición de clase** de la profesión, dado que en muchos casos trabajar gratis es sólo posible con los recursos de una familia de clase media o alta como respaldo: “*The ability to sustain unpaid work, sometimes for lengthy periods, is clearly greater if one can draw on family resources.*” (Oakley, 2014: 150). Esto también se observa en el análisis de las mujeres que acceden a sectores creativos a través de prácticas no remuneradas de Shade y Jacobson (2015). Las siguientes citas de Gustavo del Río de ArteMad y de un actor expuesto continuamente al trabajo gratuito ayudan a describir la normalidad con la que se desarrolla este tipo de trabajo en el sector teatral:

“Yo creo que lo que ha pasado es que hay una equivocación grande de la Unión de Actores, y los actores es que han asumido un trabajo gratuito y, sobre todo, han asumido un trabajo de creación, y todos hemos caído en eso en un momento determinado y eso ha perjudicado al uso del sector totalmente.” (I-8: Gustavo del Río, ArteMAD)

“Hay periodos donde tu trabajo es remunerado y hay periodos donde todo ese trabajo no es remunerado. Para mí, yo siempre he intentado, nunca tener un periodo sin trabajo. O sea, yo siempre he tenido trabajo pero el 70 o el 80 por ciento de las veces ha sido no remunerado.” (Ar-7: Alberto, 28, Actor)

Otro de los motivos que agudizan los efectos de la precariedad económica es que las organizaciones tienden a **pagar de forma muy irregular**. Esta es una crítica que se asocia mucho a la administración pública, dado que los tiempos que adopta para hacer efectivos los pagos de los cachés de productos culturales o las subvenciones o ayudas a las que podía llegar a optar un proyecto son muy largos y no hay suficiente transparencia al respecto:

“Ha habido meses que un curro, uno de los de actor, o me pagan menos de lo que me deberían

haber pagado o me pagan muy tarde... con lo cual ¿sabes? Yo no tengo una... no tengo unos ingresos fijos estables que diga: vale, puedo hacer un cálculo de gastos de mi vida, sino que voy al día. Porque un mes recibo mucho dinero de cosas que me debían de hacer tres meses pero claro, hace tres meses tenía que pagar algo, entonces pedía prestado a alguien. ¿Sabes? o sea... hago malabares, hago malabares.” (Ar-6: Mario, 28, Actor y gestor)

“El problema fundamental del actor, yo creo que es la inseguridad. Vivimos en el alambre en el sentido figurado, pero en el sentido estricto, hoy cobras, pero mañana no lo sabes. Eh... cualquier circunstancia puede hacer que una función se acaba y te quedas en descubierto [...] A mí el ayuntamiento de [...] no me ha pagado. Hace más de tres meses, tres meses y medio [...] Llegan las navidades y dices: yo que tenía un dinero previsto para... pues aceptarlo, lo primero es aceptarlo, porque si no, te amargas la existencia, pero realmente pasas momentos duros [...] y eso lo sabemos hacer los actores. Quiero decirte que no le tenemos miedo a la inseguridad y al riesgo, no... es nuestro hábitat natural.” (Ar-28: Nico, 60, Actor)

Por lo que respecta al **panorama alternativo**, muchas de las salas que han ido surgiendo en los últimos años cuentan con una estructura muy precaria y volátil y tratan de funcionar con estrategias de exhibición sin contar con una cantidad de público suficiente que pueda financiar el proyecto. Esto incrementa inevitablemente el grado de precariedad tanto para las personas encargadas de gestionar las salas como de las compañías que acceden a las mismas, como comentan Ángel Martínez de la RESAD y Gustavo del Río de ArteMad al hablar de las salas alternativas:

“Que les dan seiscientos euros o quinientos euros a las compañías, que no es nada, absolutamente nada [...] Bueno, pues eso a mí no me parece tampoco muy adecuado ¿no? Porque en realidad es como institucionalizar ese modelo que no estoy de acuerdo con él [...] un modelo, que en realidad lo que hace es abaratar el trabajo y de llevar la producción a unos mínimos absolutamente inhumanos.” (I-2: Ángel Martínez Roger, RESAD)

“En Madrid han nacido muchas salas que pretenden ser de exhibición con un sistema arcaico de funcionamiento, en el que yo, además, ahora de repente, o sea, veo propuestas de gente y actores muy conocidos en los que no está cobrando el Convenio de Actores, porque no da la taquilla básicamente, porque estás en una sala de cincuenta butacas, no te da el caché que has trabajado habitualmente.” (I-8: Gustavo del Río, ArteMAD)

Sin embargo, también hay compañías que con los actores definen siempre una **relación contractual fija** con independencia de los beneficios o pérdidas o el sistema de financiación que se aplique y pagan con inmediatez a la fuerza de trabajo. Son estrategias que sólo se dan en compañías que, aunque adopten estrategias de artesanía, cuentan con una estructura económica y productiva y recorrido previo que permite asegurar los salarios con independencia del resultado económico, por lo que es un núcleo muy reducido en la profesión.

“Todo es contratado... o sea aquí en la compañía hay salarios fijos, y luego los actores pues, tienen un salario que está bastante por encima de lo que ahora se está pagando. [...] Aquí todo el mundo cobra además por bolo. Así se estableció desde hace mucho tiempo. Si son muy seguidos [...] hay quien pide la semana, hay quien prefiere a final de mes... pero es un poco a demanda de... lo que se diga. Y si es bolo fuera se cobra cada bolo. El mismo día. A pie de escenario, que eso me gustaría cobrar a mí y no puedo.” (Az-24: Laura, 56, Actriz y gestora)

“Suele haber contratos fijos, en el sentido que te dicen, desde el principio, qué es lo que vas a cobrar con tu trabajo de actor o, si en un momento determinado haces alguna otra labor, pues que

eso se compense... y eso depende también del dinero, de la producción de que disponga el montaje.” (Ar-28: Nico, 60, Actor)

En definitiva, es importante tener en cuenta estos factores estructurales que afectan a la configuración de los salarios y retribuciones reales de los y las trabajadores/as del ámbito teatral: una flexibilidad e intermitencia que no se llega a compensar en los períodos de actividad, la falta de estandarización en el proceso productivo que dificulta racionalizar los costes o la intensificación laboral, la extensión de modelos de trabajo no remunerado basado en el carácter vocacional y la motivación intrínseca que genera la dedicación al teatro, y la irregularidad en los pagos de las entidades financiadoras.

3.3.2 Sexo y Edad como ejes de la precariedad económica

Una perspectiva cuantitativa sobre los salarios de actores y actrices se aborda en los análisis que desarrolla Walter Actis (2004, 2012, 2016) para AISGE. Centrándonos en los datos de 2016, resulta evidente el grado de precariedad económica a la que se ven expuestos los y las profesionales del sector. Del total de la muestra de la investigación, únicamente un 8,17% ingresan más de 12.000 euros al año, porcentaje que se reduce al 2,15% cuando se observa únicamente a los que superan los 30.000 anuales. El 53,0% de los que cobran por su trabajo como actores/actrices no supera los 3.000 euros anuales. El 29,0% obtuvo menos de 600 euros durante todo el año (una media de 50 euros mensuales), mientras que otro 24,0% se quedó en la franja entre los 601 y los 3.000 euros al año. Cabe destacar que se ha producido un desplome en el nivel de ingresos, a lo largo del período analizado por Actis, que coincide con la evolución de la crisis económica. Si observamos a los y las artistas que obtienen menos de 3.000 euros al año por su trabajo, eran el 34.0% en 2002, el 45.0% en 2010, el 56% en 2014 y el 53.0% en 2015. A pesar de esta aparente estabilización en los últimos años, la tendencia indica claramente una generalización de la precariedad, y la percepción de los y las profesionales es que, por las mismas tareas, se obtiene actualmente una remuneración mucho menor que en épocas anteriores. En el discurso de Iván Arpa de AISGE también queda reflejada esta tendencia:

“Se nota, de forma muy alarmante... que han bajado los salarios una barbaridad. Pues, a niveles de primeros de los años 90, y ese fue el boom televisivo, cuando salieron las televisiones privadas, antena3 y tele5, se pagaban muy bien las sesiones. Y... ahora bueno, pues el incumplimiento de los convenios... se hace todo bastante complicado. [...] A mí me ha dicho un actor muy conocido, que ha trabajado mucho en teatro... en teatros más grandes, en teatros más pequeños, incluso en tres obras a la vez, y de ganancia mensual: 100 euros. Trabajando de jueves a domingo todas las noches haciendo la representación siempre, en unas obras de duración media de 90 minutos. Y si un día vienen 50 personas, a 10 euros, son 500, pero los gastos son... 400. Con lo cual, si somos tres, ese día ganamos treinta euros cada uno... ese es el día bueno.” (I-10: Iván Arpa, AISGE)

Siguiendo con el trabajo de Actis, es crucial evidenciar **dos ejes** fundamentales que estructuran la precariedad salarial: **el sexo y la edad**. Comenzando por la **brecha salarial de género**, datos

de Eurostat⁸² permiten observar que en 2016, de media, en la Unión Europea las mujeres ganaban un 16% menos que los hombres, 84 céntimos la hora por cada euro del empleo masculino. En España, el porcentaje de la brecha salarial de género es de 14,2% en 2016, aunque se constata un descenso desde 2011 (17,6%) sigue existiendo una diferencia importante. El informe de Cuny (2014: 19) también muestra cómo esta brecha se materializa en el sector audiovisual y en las artes escénicas a nivel europeo sin alejarse de la media en el resto de sectores. Centrándonos en el caso del teatro en España, también es en las actrices donde se agudiza la situación de precariedad: trabajan menos días al año que los hombres y perciben menores ingresos. De los y las profesionales que trabajaron menos de dos semanas al año en 2015, el 19,6% son mujeres y un 14,3% son hombres y la tasa de desocupación como artistas se eleva al 51,6% para actrices y desciende hasta un 45,4% entre actores (Actis, 2012).

“Para una actriz: menos. Eso es una realidad. Pasa en todos los trabajos, en el teatro imagínate. Yo creo que todo lo que puede pasar en otros trabajos, si pasa en el teatro, es peor todavía. Porque es que somos una... la precariedad como forma de trabajo.” (Ar-8: Alejandro, 27, Actor y gestor)

“A medida que se van haciendo mayores, las mujeres... muchas... lo dejan. Es que es un lío. Entonces, es una pena, pero es un lío. Y aquí no hay condiciones como las hay en Francia. En Francia pagarían, le darían baja de maternidad, le darían un sueldo, otro por tener un hijo... bueno... [Con ironía] como aquí, igualito que aquí.” (Ar-29: Jorge, 55, Actor y gestor)

En los discursos de las entrevistas he podido observar **dos argumentos** principales que explican el hecho de que las mujeres trabajen menos que los hombres como intérpretes. El **primero**, extendido y asumido como cierto en prácticamente todos los discursos, es la **escasez de personajes femeninos** en buena parte de la dramaturgia universal, sobre todo por lo que se refiere a textos clásicos. El investigador, dramaturgo y director teatral Juan Antonio Hormigón (2004, 2009), analiza esta distribución desigual:

“Repasando el repertorio teatral legado por la historia, hay que reconocer que los personajes femeninos son cuantitativamente mucho menores que los masculinos. Esta proporción refleja el predominio de los hombres en la historia oficial, con independencia de lo que la historia real nos descubra respecto a la participación femenina.” (Hormigón, 2004; citado en Veiga, 2010: 74).

A continuación, incluyo algunos fragmentos en los que se evidencia esta cuestión en los discursos de las personas entrevistadas:

“Al final tú ves un reparto y salvo honrosas excepciones, como puede ser justo *La Casa de Bernarda Alba* y pocos más, todos los personajes son masculinos. Entonces, bueno, pues simplemente hay más oportunidades para los hombres que para las mujeres.” (Az-13: Sofía, 43, Actriz)

“En el clásico, desde el origen, hay una discriminación. Hay diez papeles masculinos para dos o tres femeninos, pero así lo escribían los dramaturgos, porque entre otras cosas en aquella época no se dejaba subir a las mujeres al escenario.” (Ar-28: Nico, 60, Actor)

“Hay muchísimos más personajes para hombres, es que ya desde los clásicos. En cualquier obra clásica tienes... ocho hombres y una o dos mujeres. Eso para empezar... y... y ahora, pues bueno,

⁸² Eurostat, Recuperado el 06/03/2019 de:
<https://ec.europa.eu/eurostat/documents/2995521/8718272/3-07032018-BP-EN.pdf/fb402341-e7fd-42b8-a7cc-4e33587d79aa>

las obras contemporáneas se ve algo más de equilibrio ¿no? entre hombres y mujeres y tal... pero todavía, todavía manda mucho lo masculino en todo esto.” (Az-16: Claudia, 49, Actriz)

“Si tú ves cualquier serie, cualquier obra de teatro... cuenta cuántos actores hay y cuántas actrices. O sea, en todos los clásicos los personajes femeninos son una tercera parte. Yo ahora mismo estoy haciendo un Shakespeare que somos trece y hay cuatro mujeres. Un Lope de Vega que somos nueve y hay tres mujeres. O sea, en los clásicos, muchísimos más papeles masculinos que femeninos. Pero es que en el contemporáneo, pasa mucho también.” (Az-12: Martina, 37, Actriz y gestora)

“Sí, es verdad, es que hay muchísimos más personajes masculinos que femeninos, eso es un hecho objetivo. O sea, hay muchos más personajes masculinos interpretados normalmente por hombres.” (Az-11: Carla, 42, Actriz y gestora)

“Hay muchos menos personajes femeninos. Ahora está cambiando la cosa, creo, que los autores que están escribiendo hoy en día están haciendo mucho a favor de esta igualdad, pero también creo que todo el teatro que venimos escribiendo tiempo atrás, carece de personajes femeninos.” (Ar-10: Álvaro, 33, Actor)

Se observa que en las dramaturgias contemporáneas esta tendencia es mucho menos evidente y también habla de la existencia de adaptaciones en las que se cambia el sexo de los personajes clásicos:

“Y la cantidad de papeles, es que hay muy poco, menos papeles en teatro, por ejemplo... Y es que en clásico, por ejemplo... no te quiero ya ni contar. [...] Yo hago las adaptaciones, los cambio, los quito... respeto muchísimo el texto pero cambio de sexo, no tengo ningún problema.” (Az-24: Laura, 56, Actriz y gestora)

A pesar de ello, la desigualdad sigue siendo evidente. El **segundo** argumento se basa en que no sólo cuantitativamente hay menos papeles femeninos en los montajes teatrales sino que éstos **tienen un menor peso** en el desarrollo global de la historia:

“Es una función para hombres, que ves el recorrido de los personajes y dices... guau... los personajes femeninos, hay una protagonista que tiene un peso específico y que de alguna manera simboliza y representa... la inocencia, la belleza, la templanza, la ingenuidad [...] y que tiene que ser guapa. Y que tiene que ser joven y guapa. Chin pum. El resto de los personajes que hay de mujeres son personajes de servicio. No cuentan nada, simplemente sirven. Hay escenas que una actriz de talento puede coger un personaje de servicio y hacerlo brillar. Pero vas a contra pelo del texto, porque tú no cuentas nada. Sirves. Ahora, los hombres no tienen desperdicio, todos esos personajes. Entonces eso sí que es un lastre para el sector femenino de la profesión.” (Az-14: Alba, 40, Actriz y gestora)

“El problema está en que los dramaturgos [...] se escribe por y para hombres, las historias son de hombres.” (Az-13: Sofía, 43, Actriz)

“Es que... hasta hace bien poco, no digo que pase, pero digo que ha pasado, y eso quien sepa un poco de historia del teatro, bueno... los grandes papeles han sido siempre para que el hombre demuestre sus dotes actorales.” (Ar-20: Marcos, 40, Actor y gestor)

“Yo me acuerdo hace unos años que... optaba a un personaje en una serie y [...] el capítulo iba de que una, un personaje se queda embarazada ¿no? y todo le pasaba a ella y todo el rollo. Bueno, pues la versión final fue que sí que ella se queda embarazada pero el conflicto era cómo lo llevaba él. Cambió el foco y cambió el foco por una decisión de la productora y de la cadena. [...] La chica,

o sea, las mujeres, generalmente, si te fijas en gran parte de las series, están relegadas a la mujer de, la novia de, la amante de. La abuela... tiene algún tipo de relación con el protagonista.” (Az-12: Martina, 37, Actriz y gestora)

El argumento se extiende también al ámbito audiovisual y está relacionado, por un lado, con la segregación masculina del trabajo de dramaturgia (Pastor Eixarch, 2015; Ramón-Borja and Pastor Eixarch, 2017; Veiga, 2014), que hace que muchas historias se cuenten sólo desde la perspectiva de los hombres y, por otro lado, con una serie de **estereotipos** de género descriptivos y prescriptivos, en términos de Burgess (1999), asociados a los personajes. La pasividad asociada a lo femenino y el carácter activo de lo masculino se reproducen en las creaciones teatrales. La investigación de Lauzen et al. (2008) sobre los personajes en programas de televisión en relación al carácter mixto o compuesto solo de hombres del equipo creativo ayuda a profundizar sobre estos rasgos:

“Female characters continue to inhabit interpersonal roles involved with romance, family, and friends. In contrast, male characters are more likely to enact work related roles. Moreover, programs employing one or more women writers or creators are more likely to feature both female and male characters in interpersonal roles whereas programs employing all-male writers and creators are more likely to feature both female and male characters in work roles.” (Lauzen et al., 2008: 200)

La consecuencia del habitual sesgo en los equipos creativos y de los estereotipos de género es que buena parte de los papeles femeninos están relegados a un papel secundario cuya existencia y relevancia se define a través de su conexión con los papeles masculinos: son mujeres acompañantes, cuidadoras o servidoras de un hombre. Hay herramientas que permiten detectar y evidenciar el alcance de la brecha de género en representaciones artísticas como el popularizado “Test de Bechdel”, un análisis cuantitativo basado en la existencia o no de al menos dos personajes femeninos que hablan entre ellos y cuya conversación no gira en torno a un hombre. Se ha extendido mucho su aplicación, principalmente en el ámbito cinematográfico, aunque también se ha tildado de simplista (O’Meara, 2016). No obstante, se han desarrollado investigaciones basadas en el test para profundizar en la brecha de género en el ámbito audiovisual. Algunos ejemplos tratan de extrapolar la información del test para analizar las redes y las dinámicas de poder entre los personajes (Selisker, 2015); en otros se observa cómo, en las películas que no pasan el test, los personajes femeninos tienden a ser menos importantes para la historia (Agarwal et al., 2015). Aunque todas estas investigaciones se centran en el ámbito audiovisual, los discursos de las entrevistas permiten inferir que el teatro sigue más o menos la misma dinámica. Centrándonos en la **brecha salarial de género**, podemos volver a partir del informe de Actis (2016). Un 35% de las actrices profesionales no llegan a percibir 600 euros anuales mientras que en el caso de los actores el porcentaje es de un 24%. Siguiendo esta tendencia, sólo un 26% de las actrices perciben más de 6.000 euros al año, un porcentaje que en el caso de los hombres llega al 39%. Como vemos, la brecha salarial es una realidad, como queda patente en algunos de los discursos de las entrevistas:

“Por supuesto que no, por supuestísimo que no. Por supuestisísimísimo que no. Por supuesto, cobramos menos. Bastante menos. [...] En todo, absolutamente en todo. Hombre... pero es que ni Penélope Cruz cobra lo mismo que su marido.” (Az-22: Irene, 58, Actriz)

“Los hombres trabajan más, la gente escribe más para los hombres, hay más personajes masculinos, cobran más.” (Az-13: Sofía, 43, Actriz)

Sin embargo, sobre todo en el ámbito de la interpretación en el teatro dramático, la brecha salarial es **mucho menos evidente que en el ámbito audiovisual** puesto que la precariedad se encuentra muy generalizada tanto para actores como para actrices:

“Yo creo que está muy jodido para hombres y mujeres en esta profesión. No sé hasta qué punto más unos que otros.” (Az-11: Carla, 42, Actriz y gestora)

“Sí que se ha dicho últimamente, sobre todo a gran escala de cine de Hollywood, por ahí, que... que los papeles más importantes se los daban a hombres y que ganaban más... yo como en esa esfera no me muevo ni manejo, no lo sé, pero... yo, en mi día a día, no he notado diferencia.” (Az-3: Paula, 25, Actriz)

“Me la juego a que sí, sobre todo en televisión y en cine que hay más diferencias salariales. En el teatro no creo... en el teatro lo dudo, en el teatro no creo que haya tanta diferencia, pero a lo mejor me equivoco.” (Ar-18: Cristian, 36, Actor)

Del mismo modo que el sexo, la **edad** representa otro elemento central a la hora de analizar los ingresos percibidos. Autores como Menger (1999) han observado que los perfiles jóvenes son mucho más frecuentes en los sectores creativos de forma general. En el caso del teatro, en el tramo de ingresos de 600 a 6.000€ anuales predominan los menores de 35 años, mientras que el grupo intermedio, de 35 a 44 años, lidera el tramo de 6.000 a 18.000€. Por último, los mayores de 45 años son mayoría en los tramos de ingresos superiores (Actis, 2016). Podemos identificar esta tendencia con la noción de las “carreras portafolio” que ya he descrito anteriormente. Actores y actrices con más experiencia y recorrido profesional están menos dispuestos a asumir trabajos poco remunerados y su reputación y contactos les dan más libertad para trabajar en los proyectos que quieren. Sin embargo, esto a su vez limita las opciones para acceder a trabajos artísticos por lo que actores y actrices jóvenes trabajan porcentualmente más en el sector artístico que profesionales de más edad, un 48% de menores de 35 años, frente al 43% si nos fijamos en mayores de 45 años. Todo esto lleva a que, de forma generalizada, los profesionales más jóvenes que trabajan como actores o actrices están más abocados a la pobreza que los más mayores. Sin embargo, la problemática a la hora de encontrar trabajo se vuelve más aguda para profesionales de más edad. Uno de los motivos es la **escasez de papeles** para personas mayores. Más adelante, en el apartado sobre el cuerpo dramático, profundizaré en este aspecto y el modo en el que la imagen corporal asociada a la vejez determina el acceso y la continuidad en el trabajo. Sin embargo, la principal explicación ante este fenómeno que se constata en las entrevistas es el hecho de que los problemas de la vejez “no interesan”:

“Escasean papeles porque escasea el interés por los problemas de la vejez. ¿A quién le importa que dos viejecitos se enamoren? o ¿que intenten sobrellevar el tema de la muerte? o... Si a mí me preguntas, tengo clarísimo que la vejez es un impedimento para trabajar en este oficio, más que cualquier otro. Y de esto no se habla o se habla muy poco. [...] De 100 jóvenes actores, cuando se convierten en mayores de 55 años, puede que queden solamente 10 actores activos verdaderamente. [...] La razón principal es que no interesan. Punto.” (Entrevista Etnográfica a Hadi Kurich, del Teatro de la Resistencia)

Esta idea entraría en lo que podríamos denominar “age-ism”, en términos de Butler (1969), formas de discriminación hacia personas de edad avanzada. Vivimos en una sociedad en la que se han idealizado los valores asociados a la juventud:

“Podemos hablar de la sobrevaloración de la juventud como uno de los rasgos más potentes de la sociedad actual. Nunca hasta ahora ha durado tanto la juventud ni se ha tratado tan denodadamente de mantenerla.” (Alberdi, 2016: 21)

Esto se ha traducido en una sobre-representación de personas de menor edad en todo tipo de productos culturales, limitando claramente las opciones laborales para actores y actrices mayores. Un segundo motivo que contribuye a que los actores y las actrices abandonen el sector ya desde la madurez es el hecho de que, generalmente, con el paso de los años también **aumentan los gastos fijos**. Elementos como el pago de una hipoteca o el mantenimiento de una familia empiezan habitualmente, entre los treinta y cuarenta años de vida; con los años, la carga se hace cada vez mas pesada lo que lleva hacia el abandono de un sector inestable y flexible como es el trabajo teatral. En la investigación de Hennekam (2015) sobre auto-empleados creativos de edad avanzada en Holanda, aunque también se observan algunas historias de éxito basadas en la existencia de redes profesionales, se identifican múltiples barreras al emprendimiento en la vejez. Estas barreras tienen que ver principalmente con la imposibilidad de adaptarse a los rápidos cambios que se suceden en las industrias creativas y en la insuficiencia de ingresos para mantenerse únicamente en el trabajo creativo. La extensión de la precariedad en profesionales de más edad se observa también en el discurso de Iván Arpa desde AISGE:

“La situación está ya muy desbordada, que manifiestan abiertamente que no tienen ningún recurso para poder estar, ni mantenerse ellos ni mantener a su familia y no saben de dónde tirar... Normalmente, la demanda siempre suele venir de gente de mediana o una edad más avanzada, porque es donde... cuando uno se hace más mayor tiene menos recursos para todo. Tanto para búsqueda de empleo como para poder eh... tener más viveza a la hora de... digamos sacarse las castañas del fuego. Pero también está entrando gente joven ahora.” (I-10: Iván Arpa, AISGE)

En definitiva, la mayor parte de recursos de asistencia social de la fundación se destina a personas de edad avanzada por lo que se puede afirmar que la vejez sigue siendo un factor crucial a la hora de observar la precariedad económica. También es cierto que la crisis, al potenciar las dinámicas de precariedad, ha generado un contexto en el que cada vez más gente joven se ve obligada a solicitar prestaciones sociales, sin embargo, las personas de mayor edad no solo se ven afectadas por la misma precarización sino que, además, tienen menos puestos de trabajo a los que acceder.

3.3.3 Diferencias salariales en función de las fuentes de ingresos y las formas de financiación

Además de la edad y del sexo hay un factor más que determina de forma fundamental el salario de actores y actrices: los tipos y formas de ingresos a los que se puede acceder en un montaje. Cuando la representación se ve remunerada por un **caché**, los salarios tienden a negociarse de antemano y se suelen establecer en un contrato de trabajo que habitualmente cumple con las tasas del Convenio Colectivo. Por otro lado, cuando una compañía recurre a la **taquilla** como fuente de financiación o se adoptan **modelos mixtos**, los salarios de los y las intérpretes también suelen ajustarse a determinado porcentaje que variará en función de la afluencia del público:

“Tú eres un currito... eres un contratado... [...] aquí eres fulanita o tienes este papel y tu papel vale tanto. Y puedes... si es teatro, puedes decir: ‘bueno, si estamos de temporada dos meses, pues cerramos el precio por los dos meses, si es bolo suelto, pues tanto’, si es que no se sabe, si es a taquilla... pues porcentaje.” (Az-22: Irene, 58, Actriz)

“Con esta compañía por ejemplo lo que se hace normalmente, es: ‘bueno, hacemos una cosa, yo te pago esto que es muy justito, pero luego, si sobrepasamos no sé cuánto de recaudación, te llevas un porcentaje’, de los beneficios, te llevas un porcentaje. Lo que pasa es que el teatro no es buen negocio. [...] Claro, no siempre... no siempre, casi nunca ves ese porcentaje. Yo lo he visto, de todas las veces que nos lo han hecho, una vez.” (Az-12: Martina, 37, Actriz y gestora)

Independientemente de los tipos de ingresos, los actores y las actrices que son contratados por una empresa de la que no son socios tienen la **capacidad de negociar y acordar de antemano sus condiciones**:

“Suele haber contratos fijos en el sentido que si te dicen, desde el principio, qué es lo que vas a cobrar con tu trabajo de actor o si en un momento determinado haces alguna otra labor, pues que eso se compense... y eso depende también del dinero de la producción de que disponga el montaje.” (Ar-28: Nico, 60, Actor)

“En otras organizaciones por ahí yo no pregunto... Intento... bueno, no intento nada, simplemente veo... si lo que me pagan me parece razonable ya está.” (Ar-29: Jorge, 55, Actor y gestor)

“A mí cuando me han contratado sí... vamos, cobrábamos un poco lo que ponía en el convenio, no te podían pagar menos.” (Az-25: Sonia, 53, Actriz y gestora)

“Yo estoy contratada. O sea, a mí me contratan, yo acuerdo un precio con... los ensayos siempre se pagan igual, está establecido por convenio y tal. [...] bueno pues: ‘te vamos a pagar tanto’, pues: ‘ni de coña’ [...] y así, te lías un rato, hay una negociación y... intentar siempre que nunca sea por debajo del convenio, que no siempre lo consigues... y en este caso, con esta compañía como tienen repertorio... o sea, yo ahora estoy en dos montajes con ellos, entonces, siempre te hacen paquetes. Pues mira, los ensayos de esto, más la obra de no sé qué, pues te sale a tanto [...] Los últimos años nos han pagado muy bien. (Az-12: Martina, 37, Actriz y gestora)

En este punto, es interesante diferenciar entre los **circuitos más alternativos, independientes u off**, y otro tipo de circuitos, ya sean de carácter comercial, grandes producciones u organizados a través de teatros públicos. Comenzando por los primeros, es importante remarcar que, en general, los salarios que se obtienen son habitualmente una ínfima parte de lo estipulado por el Convenio Colectivo. A continuación incluyo algunos ejemplos:

“Me ha pasado, de hecho, estar en funciones que a lo mejor en seis meses de trabajo, o no he ganado dinero o he ganado en seis meses... 200 euros”. (Az-3: Paula, 25, Actriz)

“Se gana muy poco ¿sabes? Te hablo a lo mejor de ganar 35 euros en un mes con cuatro funciones. [...] Haces una obra, dos actores, un músico y un director, y un técnico. Sacas 120 euros en un mes. De esos 120 euros pagas, vamos a poner 20 euros al técnico, ¿vale? En un mes... de esos 100 euros que queda... bueno de esos 120 le quitas un 50 por ciento que para la sala, de ese 50 por ciento quítale el 21 por ciento de IVA, si el texto es de un autor hay que pagarle el 10% de autores... y lo que queda, 50 euros, dale 20 euros al técnico y reparte 30 euros entre el actor, la actriz, el músico y la directora. Esto es la realidad ¿eh? Esto es lo que yo me he comido, porque... hay veces que tienes obras que llenas la sala, que yo he estado llenando mil veces, y he estado meses llenando y guay, y ahí a lo mejor pues te sacabas 100 euros pa cada uno, 150 para cada uno en un mes. Pero

hay muchísimos meses, que son los más, que sí te sacas esto que te estoy diciendo.” (Ar-18: Cristian, 36, Actor)

“Vamos a estar dos meses, pues cada mes vamos cogiendo 40 euros de lo que saquemos de taquilla. Se asumía entre todos. Porque claro, nos auto-producíamos. O sea, se suele repartir de manera igual. Cuando hay... si es que la mitad de la gente trabaja gratis, si es que ese es el problema.” (Az-15: Julia, 46, Actriz y gestora)

Por lo que respecta a los **circuitos comerciales**, ya he observado la existencia de una doble tendencia contradictoria. Por un lado, la existencia de una estructura productiva estable y un mayor grado de control por parte de la administración lleva a un cumplimiento más estricto del Convenio. Por otro lado, la posibilidad de reponer la fuerza de trabajo con mucha facilidad por la voluntad de artistas de entrar en este tipo de circuitos – con la esperanza de alcanzar un mayor grado de estabilidad – abre el camino para la normalización de situaciones de precariedad. Un ejemplo de esto se observa en grandes empresas productoras que cuentan con un elevado número de profesionales con contratos de prácticas que permiten flexibilizar los horarios y las tareas con salarios muy bajos. He podido conocer a trabajadores y trabajadoras en este tipo de situaciones a través de charlas informales en la etnografía con BisturíEnMano. No obstante, en los casos en los que el presupuesto de producción es muy grande, los salarios de los intérpretes también pueden llegar a ser muy elevados. La suma dependerá tanto del rol en el montaje – protagonista, secundario, figurante, etc. – como de la reputación acumulada en su carrera:

“Yo creo que en los grandes, seguramente el actor principal cobrará diez veces más que el otro, sea mujer o sea hombre. [...] O sea, si tú eres un actor de nombre te van a pagar más seas un chico o seas una chica.” (Az-25: Sonia, 53, Actriz y gestora)

“Nuestro sector es tan precario que creo que sí cobran lo mismo hombres y mujeres. Yo creo que aquí se barema, las diferencias salariales tienen que ver con la trayectoria y con el posicionamiento en el mercado de... del profesional en concreto. Si tú has alcanzado un determinado lugar y te valoras de esa manera o tu valoración está ahí, esa es con la que vas a jugar. [...] Tiene mucho más que ver con la trayectoria y con lo que tú negocias. Finalmente, aquí hay un margen de negociación.” (Az-14: Alba, 40, Actriz y gestora)

En los **teatros públicos**, es frecuente que las compañías accedan mediante cachés fijos, sin embargo, cada vez más, se están adoptando estrategias mixtas o basadas exclusivamente en la taquilla, por lo que se observan altos grados de precariedad:

“La producción del espectáculo que está ahora en el Teatro Español, después de trabajar todos los días, dejarse la piel ahí, no han llegado más que a mileuristas. Y la producción no ha ganado nada... no han perdido, pero no han ganado nada, todos mileuristas. [...] Así no puedes plantearte el siguiente montaje” (Az-24: Laura, 56, Actriz y gestora)

“Estuvieron 27 días actuando... y yo, claro, no sabía cómo funcionaba, pero yo intuía que era a caché. Claro, estás actuando en el Fernán Gómez, no estás actuando en... [...] y estaba en los camerinos y escuché hablar del tema: [...], y: ‘no, al final hemos perdido pasta, no, al final salís a tanto, salís a 17 euros por bolo’, y yo les estaba escuchando y era como... ¿enserio? [...] todas las navidades en Madrid currando todos los putos días. Que guay, y mola... pero te pagan... hostia, doscientos y pico cada uno. Me saco yo más en una hora grabando locuciones.” (Ar-17: Adrián, 42, Actor y gestor)

Reformulando los planteamientos clásicos de Buamol y Bowen (1966) y de Bonet et al. (2008)

con los datos empíricos observados, podemos afirmar que la **financiación** de las empresas para producir un espectáculo teatral suelen adoptar cuatro vías principales: la subvención, el crédito de una entidad financiera, la financiación privada a través de socios, amigos o familiares y el patrocinio por parte del entorno a través de estrategias de mecenazgo. En España, el sistema de subvenciones está estructurado principalmente como una herramienta de apoyo a empresas que ya tienen un producto terminado en un contexto de mercado hostil, cubriendo una parte de la producción o la exhibición del mismo. El acceso a este tipo de subvenciones suele ser garante del cobro de unos sueldos ajustados al Convenio Colectivo. No obstante, las compañías que no cuentan con la estabilidad en el acceso o el volumen de los recursos necesarios para generar un producto antes de recibir la subvención o cuya informalidad en su estructura organizativa las excluye de las convocatorias, no cuentan con este pilar. La mayor parte de compañías de artesanía teatral se encuentran con este problema y esto repercute negativamente en los salarios de todas las personas implicadas en el proyecto. El mismo motivo que excluye a estas compañías de las convocatorias de subvenciones públicas las perjudica a la hora de solicitar créditos a entidades financieras, que no suelen ver las suficientes garantías de devolución para convertirlas en prestatarias. De este modo, en muchas ocasiones, la única forma de garantizar el desarrollo de un proyecto y la ejecución de un espectáculo como producto final, es la colaboración entre socios, amigos o familiares y el micromecenazgo. Esto implica que todas las personas que participan contribuyen con su tiempo y, en algunos casos, con su dinero, para realizar el proyecto sin contar con un salario real. En este tipo de montajes, una vez finalizada la representación o la vida útil del espectáculo, se reparte el montante final acumulado que haya quedado, lo que los actores y actrices que ejercen de socios denominan beneficio, sustituyendo al salario.

3.3.4 Reparto de “beneficios” en compañías de artesanía teatral

El beneficio de una empresa no es otra cosa que el ingreso total menos el coste total. Sin embargo, como ya he introducido más arriba, en las compañías de artesanía teatral es muy habitual identificar los beneficios con la parte de ingresos que quedan una vez se han descontado los gastos por material, gastos corrientes y contrataciones externas; sin incluir el gasto en los salarios de las personas que conforman el núcleo de la compañía. En este tipo de modelos, muy extendido en los circuitos alternativos, independiente u off, es habitual repartir este montante final de forma igualitaria entre todas las personas asociadas al proyecto que forman parte de la compañía. Suelen ser cantidades relativamente bajas por lo que otra forma de reparto carecería de sentido, además de que muchas veces se generan procesos de creación colectiva o procesos en los que se trata de **repartir también la carga de trabajo** de forma igualitaria:

“Aquí por lo menos... prácticamente, en función del trabajo que hacemos, es que hay tan poco dinero que... cuando cobramos, más o menos viene siendo una cosa... cobramos prácticamente lo mismo.” (Ar-29: Jorge, 55, Actor y gestor)

“Somos tres personas haciéndolo y cobrábamos de forma igualitaria. También porque lo hemos creado de una manera muy igualitaria. Hay una dirección, una chica que lo ha escrito y yo que

actuó. Entonces... pero se fue creando un poco en conjunto. Entonces somos tres y lo hicimos siempre en conjunto. O sea, estipulamos que si alguien a lo mejor vendía un bolo se llevaba un porcentaje [...] Ahora, cuando hay cosas más grandes hay que dejarlo más reglado.” (Az-15: Julia, 46, Actriz y gestora)

“No te diría que es una Cooperativa porque realmente no está constituida como tal, pero un poco... eh... todos hacemos un poco de todo. Llegas, subes y bajas el sofá, colocas las cositas y luego pues, el teatro se queda un 40 por ciento y la compañía se queda con el 60 y de ahí a repartir a partes iguales.” (Ar-9: Abel, 34, Actor)

“Cobrábamos un poco lo que ponía en el convenio, no te podían pagar menos. Y nosotros siempre hemos aplicado. Lo que pasa es que aplicábamos a todos igual. No protagonista y los demás... secundarios. Pero también, porque éramos cuatro, éramos muy pocos. Entonces no tenía [...] no tenía sentido.” (Az-25: Sonia, 53, Actriz y gestora)

En algunos casos, **se reserva un porcentaje** del total de beneficios, o su totalidad, para futuros proyectos, práctica habitual en cualquier otra actividad empresarial; y para pagar a personas externas a la compañía, como suelen ser técnicos o intérpretes contratados, se suelen establecer criterios distintos. También hay casos en los que se establece un **sistema de puntos** por tareas en el que cada punto equivale a un porcentaje de los beneficios y quien más tareas realiza más puntos tiene:

“A veces se hace algún tipo de cómputo para valorar el trabajo de técnicos... de los que colaboran, con las luces o más externos... gente que se dedique más a producción, cartelería y tal... sí que hay diferencias de presupuesto. Pero lo que es en sí el seno de la compañía de actores, directores, dramaturgos, tal... yo he trabajado siempre con compañías que hemos hecho la división a partes iguales, todo a partes iguales.” (Ar-30: Iván, 51, Actor)

“En muchas compañías, así de creaciones colectivas y tal... Normalmente se hace como una división por puntos, y a veces el director se lleva dos puntos. Pero otras veces no, otras veces es a un punto cada uno. Porque se entiende que todos están haciendo muchas labores con lo cual... nosotros en nuestro caso éramos un punto cada uno. Éramos cuatro actores y un director... bueno, claro, pero luego estaba el de vestuario, el escenógrafo, las músicas que eran dos... es que al final no daba, no daba el dinero.” (Az-3: Paula, 25, Actriz)

“Pagamos a todo el mundo igual y nosotros cobramos lo mismo [...] Lo que pasa es que nosotros sí que ponemos más pasta, porque de momento no hemos ganado tanto como para recuperar. Hemos invertido pasta y entonces tratamos de guardarnos un porcentaje para la compañía. Para poder invertir y tal. Pero bueno, yo también tengo mis dudas con eso ¿sabes? [...] eso quiere decir que, por ejemplo, las que no forman parte de la compañía, pero están en este proyecto [partiendo de que no tienen por qué estar en futuros proyectos], cobran menos. Y creo que nosotros debemos asumir el gasto de la compañía y no ellas.” (Az-4: Daniela, 28, Actriz y gestora)

Los **actores y las actrices pueden negociar** su retribución a título individual con la compañía o generar una negociación conjunta entre las personas que participan en proyectos de creación colectiva. Sin embargo, el problema de la informalidad y la desprofesionalización en el sector hace que en algunos casos se generen malentendidos y conflictos.

“Muchas veces, que yo lo que echo en falta [...] de este sector. Hay mucha gente que... no... y eso es parte de profesionalizar la cosa. Coger un papel y decir, vamos a repartir esto así, esto así y esto así y esto así. Y no pasa nada, no es un tema de desconfianza, es un tema de hacer las cosas bien para que luego no haya problemas [...] Cosas que hay que dejar muy claras para que luego no haya

malos rollos. [...] Me he llevado decepciones grandísimas. A nivel de todo, de malas prácticas. De que me han timado. Eh... es que en lo económico es una risa esto.” (Ar-18: Cristian, 36, Actor)

Si las personas que colaboran con una plataforma no están de acuerdo con el porcentaje que mantiene la compañía para futuros proyectos, como observaba la actriz en una de las citas anteriores, se podría llegar a generar un conflicto. En la cita de arriba se describe la necesidad de estipular, con la mayor claridad posible y desde el principio, los acuerdos, compromisos y porcentajes económicos de las personas que participan en un proyecto para evitar justamente este tipo de problemas.

3.3.5 El sueño de los ensayos remunerados

La remuneración de actores y actrices no se compone solo de lo que ingresen por realizar una representación – incluyendo las dietas en los casos en los que la función se realice lejos de la sede de la compañía – sino también por el **período de ensayos**. El Convenio Colectivo de Madrid (Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid, 2016) establece en el Artículo 19 que se considera ensayo: “aquel período de la prestación laboral destinado a la preparación de la puesta en escena del espectáculo que ha de representarse en el que el actor/actriz interpreta la obra o parte de ella.” Y del mismo modo, se establece que: “Se prohíbe la realización de ensayos gratuitos, de conformidad con lo establecido en el artículo 8.1 del Real Decreto 1435/1985, de 1 de agosto. Deberán constar en el contrato de trabajo y el actor/actriz deberá estar dado de alta en la Seguridad Social desde el primer día”. Sin embargo, siguiendo la misma tendencia descrita hasta ahora y ampliando la parte en la que describía las formas de incumplimiento del Convenio, hay múltiples ejemplos en los que los ensayos no se remuneran. Una vez más, aunque es una práctica que se observa en todo el panorama de la producción teatral, en producciones con una estructura menos definida, como las que abundan en circuitos alternativos, independientes u off, este hecho está completamente normalizado:

“Me han remunerado bastante bien... es cierto que los ensayos no, también, pero es cierto que las propuestas me hacían tan felices que... me decían: ‘bueno, vas a ensayar seis horas por 25 euros...’ y yo... da igual si esto me hace muy feliz. Pero de repente, llegas a un bolo, y por un bolo de 30 minutos te dan 350 euros. Bolo de 30 minutos. Entonces, lo comido por lo servido.” (Ar-7: Alberto, 28, Actor)

“Lo último que he hecho, lo más Off a nivel más pequeño, yo he hecho unas... ayudantía de dirección y asesoría de movimiento en un espectáculo, dos meses en el [Nombre de Espectáculo] ¡Y he cobrado 25 euros por dos meses! Y estoy hablando de lo que yo he cobrado por el trabajo in situ, en la sala... yo no he cobrado por los meses de ensayo, claro, eso ya de base... tu sabes que hay ciertos proyectos, y de hecho cuando digo: ‘ah y me pagan ensayos’, ostras, es una fiesta. Es una fiesta, es una fiesta. Y ya no te digo que te paguen la hostia, que te paguen 20 euros un ensayo.” (Ar-8: Alejandro, 27, Actor y gestor)

En el informe de Actis (2012) para AISGE se observaba que mientras que el 95,8% de los artistas encuestados afirman que los ensayos forman parte intrínseca del trabajo teatral, sólo para un 48,5% suelen ser retribuidos, un 14,9% afirma que se retribuyen a veces y un 36,7% suele trabajar sin que se le retribuyan los ensayos. Como añadidura, en las entrevistas realizadas en

mi investigación he observado un discurso generalizado que parte de que, incluso en las producciones en las que los ensayos sí están remunerados, el precio establecido por el Convenio no se corresponde realmente con la carga de trabajo que supone:

“A todos los niveles sigue siendo insuficiente lo que te pagan por ensayar. Porque el período de ensayos es realmente el momento que más horas inviertes y se cobra muy poco dinero en los períodos de ensayos... se entiende que luego cuando empieza a explotarse, a representarse la función, empiezas a cobrar bien, que luego nunca es tanto, pero desde luego en los períodos de ensayos se cobra muy poco. Y además, los ensayos suelen ser, en el caso del teatro, de unas seis semanas, y entonces ese mes y medio... de verdad que te cuesta llegar a fin de mes. Es un dinero bastante exiguu, es lo mínimo exacto.” (Ar-28: Nico, 60, Actor)

Aquí se podría volver a la idea de Menger (1999) de que, teóricamente, esta desproporción entre horas de trabajo y remuneración se debería compensar más adelante con un aumento en los ingresos con las representaciones. Sin embargo, como ya hemos ido viendo, esto no es en absoluto la norma en el sector. Para terminar, quiero incluir una cita que ejemplifica la principal estrategia adoptada por actores y actrices como respuesta ante la precariedad económica: la reducción de gastos en todos los ámbitos de la vida:

“Yo no tengo casa en propiedad y el primer coche que me he comprado nuevo, en mi vida, me lo acabo de comprar ahora porque se murió mi madre el año pasado. Y tengo 55 años. Y yo vivo con... mil euros al mes o menos. Eso me permite... claro, porque evidentemente, si necesitara 2500 euros al mes...” (Ar-29: Jorge, 55, Actor y gestor)

3.4 Pluriempleo e intensificación laboral

La necesidad de recurrir al pluriempleo es algo absolutamente normalizado para las personas cuya primera opción es trabajar en ocupaciones creativas o artísticas. Las investigaciones de autores como Shade y Jacobson (2015), Ashton (2015), Throsby y Zednik (2011) o Percival y Hesmondhalgh (2015) demuestran que estar de forma simultánea en varios empleos se ha convertido en una norma en los sectores creativos. La falta de una estabilidad económica generada a través de la intermitencia del modelo de producción basado en proyectos hace que la búsqueda de alternativas laborales sea parte casi intrínseca del trabajo artístico. Volviendo a recoger los análisis de Walter Actis (2004, 2012, 2016) para AISGE, observamos que el únicamente el 43% de profesionales en el sector de la interpretación y la danza están empleados en su sector, frente a un 57% que no lo está. También se observa un drástico retroceso en el índice de ocupación en el período analizado, concretamente, los actores y actrices que trabajaban en el sector representaban al 66% de la profesión en 2007, reduciéndose al 63% en 2011 y llegando al 43% en el último informe. Del mismo modo, también es importante remarcar que en 2015, hasta el 46% de profesionales que trabajaron en su sector lo hicieron durante menos de 30 días a lo largo de todo el año, siendo este porcentaje del 30% en 2004 y del 42% en 2010. Como vemos, es más que frecuente encontrar trayectorias profesionales intermitentes que se ven expuestas a altos grados de precariedad y riesgo. Como respuesta a esta situación, el pluriempleo es una de las principales estrategias. Ahora bien, hay que diferenciar entre tres ámbitos en los que se genera la dinámica del pluriempleo, como observa

Menger:

“(a) the creative activity itself, which corresponds to the primary creative labor and the tasks associated to the preparation of the artistic product (thinking, dreaming, searching for materials, rehearsing, practicing); (b) arts-related work, which includes the various activities within the particular art world that do not contribute directly to producing the artistic product, but still rely on the skills and qualifications possessed by the professional artist; common examples of such work would be teaching activities and management tasks in artistic organizations; (c) nonarts work, which may differ considerably both among individuals, among the arts, and over the individual lifecycle”. (Menger, 1999: 563)

Throsby y Zednik (2011) también hacen referencia a esta división del pluriempleo artístico en tres mercados de trabajo separados y observan a través de una encuesta que, de media, los actores y actrices en Australia en 2008 dedicaban un 50% de su tiempo al trabajo creativo, un 24% a trabajos relacionados con el arte y un 27% al trabajo no artístico; esta última es una posición a la que muchos artistas se refieren como “entre trabajos”. Se puede combinar la actividad principal con otra actividad creativa que también se corresponde con la actividad creativa primaria, con una actividad vinculada al ámbito artístico o creativo aunque no contribuya directamente a la producción del producto artístico, o con trabajo no artístico que cruce las fronteras ocupacionales. **El 46% de los profesionales del sector en España tenían un empleo al margen de la profesión artística en 2015.** De este colectivo, el 13% encuentra ocupaciones más o menos relacionadas con el sector y el 33% se sitúa en trabajos que nada tienen que ver con el ámbito artístico (Actis, 2016). Siguiendo con el análisis de Menger, se produce una “diversificación ocupacional del riesgo” basada en que las personas que quieren dedicarse a ocupaciones creativas deben calcular continuamente el tiempo que dedican a cada actividad y los beneficios que les proporcionan para poder seguir desarrollando su opción principal. Hay una versatilidad en los roles ocupacionales que se adoptan. La siguiente cita permite ilustrar esta idea:

“Es muy difícil cuando no hay un contrato de por medio, cuando no hay un dinero, una subvención o una producción, lo que sea... es muy difícil, y es comprensible por una parte, que la gente no acabe dedicándose cien por cien... o sea, es inevitable que la gente no utilice el cien por cien de su tiempo para dedicarse a esto.” (Ar-8: Alejandro, 27, Actor y gestor)

Este tipo de dinámicas no afectan por igual a todas las personas que trabajan en sectores creativos, como ya he introducido al hablar del salario, la edad y el sexo son ejes estructurantes fundamentales. Centrándonos en el caso del teatro, el punto en el que se encuentra un actor o una actriz en su carrera portfolio determina el grado de control que puede llegar a tener sobre el balance entre tareas más o menos vinculadas a su actividad principal. En el caso de profesionales consagrados en el sector que cuentan con altos grados de reputación la necesidad del pluriempleo disminuye o puede llegar a desaparecer por completo. Por el contrario, en el caso de actores y actrices que se encuentran iniciando su recorrido profesional, habitualmente más jóvenes, esta necesidad es casi inevitable. El 50% de los profesionales menores de 35 años cuentan con otro trabajo mientras que el porcentaje se reduce al 40% para mayores de 45 y la tendencia se va agudizando a medida que se observan los extremos de los grupos de edad (Actis, 2016). Esta tendencia se observa también con un mayor porcentaje de mujeres que de hombres que se ven obligadas a pluriemplearse para financiar su posición en sectores artísticos,

coincidiendo con investigaciones como la de Shade y Jacobson (2015), que analiza la trayectoria de las mujeres en prácticas no remuneradas en sectores creativos. Todo este tipo de dinámicas se agudizan en circuitos alternativos, independientes u off, teniendo en cuenta la irregularidad en los pagos y el alto nivel de intermitencia:

“Siempre... siempre lo he tenido que compaginar [...] La verdad es que siempre he estado a full porque... al tener que compaginarlo con otro trabajo es un tema complicado ¿no? Eso pasa de hecho en el teatro independiente, es terrible las disponibilidades... cuando te pagan un ensayo y cuando no te lo pagan... porque si no te lo pagan, tienes que poner por delante otras cosas.” (Az-3: Paula, 25, Actriz)

En el caso de gestores de compañías de artesanía teatral que desempeñan simultáneamente trabajos artísticos, la noción del pluriempleo y la combinación de tareas artísticas y no artísticas es parte intrínseca de la producción teatral.

3.4.1 Pluriempleo en trabajo no artístico

Una conclusión fundamental a la que han llegado tanto McRobbie (2011) como Throsby y Zednik (2011) en sus investigaciones es que, en muchos casos, los y las artistas obtienen el montante principal del dinero que les permite subsistir de trabajos secundarios que no tienen nada que ver con el trabajo artístico, en lugar de su opción laboral principal o vocacional. El trabajo no artístico suele ser, de media, más lucrativo que el artístico y las circunstancias económicas configuran el factor más importante que previene a los artistas a dedicar más tiempo a su ocupación principal. No obstante, aunque el artista se encuentre empleado en trabajos no artísticos y su remuneración económica principal provenga de los mismos, resulta habitual que siga produciendo arte y que sacrifique la posibilidad de ascender o desarrollar una carrera profesional en otro sector para poder seguir dedicando tiempo a su ocupación vocacional. En el informe de Actis (2012), los empleos **ajenos al sector más habituales** son, por este orden: docente, comercial, camarero, administrativo, autónomo, enseñanza de idiomas, hostelería, sanidad, teleoperador, traducción y azafato. En la investigación de Throsby y Zednik (2011: 18) en Australia se genera una distribución similar, la hostelería y el turismo son los sectores a los que más acceden actores y actrices fuera de las industrias culturales, seguido del *coaching* y la docencia. Observando los casos en mi investigación, también he podido comprobar que muchos de estos oficios se confirman como opciones de trabajo complementario a la actividad artística. Los rasgos que hacen de estos trabajos algo llamativo para actores y actrices son, sobre todo, la flexibilidad de horarios y el grado de cualificación que se necesita para acceder.

Un ejemplo fundamental que permite observar cómo se valoran estos dos rasgos es la **hostelería**, sector en el que buena parte de mi muestra ha pasado o se encuentra en la actualidad. El trabajo en hostelería o de camarero es un ejemplo emblemático de trabajo flexible y no cualificado en España al cumplir con muchos de los requisitos que permiten a actores y actrices combinar su ocupación principal con otra de la que obtienen beneficios económicos, pero sin perjudicar excesivamente sus aspiraciones artísticas. Esto se debe a que la hostelería es

uno de los sectores más grandes del mercado laboral español⁸³, hay un alto grado de rotación laboral y flexibilidad de horarios y, como ya he comentado, no resulta imprescindible una cualificación especializada:

“Lo que pasa es que desgraciadamente en este país ser actor es una odisea. Eres actor, tienes que ser actor y camarero, actor y profesor de no sé qué, actor y tele-operador, actor y... ¿sabes? [...] Hay que comer. [...] de camarero he trabajado en más de 12 sitios, de camarero y de todo.” (Ar-18: Cristian, 36, Actor)

“No tengo dinero para llegar a fin de mes, me tengo que buscar un curro. Camarero, pa, pa, pa, el cliché de que los bares están llenos de actores. Es verdad, porque, pero en cuanto te pones un horario tan fijo. En cuanto te salga una prueba y estés trabajando estas jodido, entonces hay un... claro. Y eso es un ejemplo pequeño de todo lo que puede pasar.” (Ar-8: Alejandro, 27, Actor y gestor)

“Pero bueno, se acabó el dinero, me vi puteado [risa], claro, me vi jodido porque... en ese momento tenía que empezar a currar de otra cosa que no era actor ni director. Porque me salían currillos como de animaciones y cosas pero que no me daban para vivir. [...] Entonces, fue la primera vez que después de empezar a trabajar de una manera profesional en teatro, después de cuatro años, empezar a currar de camarero.” (Ar-6: Mario, 28, Actor y gestor)

“Muchos compañeros míos, hay una broma de: ‘Yo soy actor’, y ‘Ah ¿sí?, y ¿el fin de semana dónde sirves? Para ir a tomar un cubata...’ De cuándo trabajas.” (Ar-31: Manuel, 62, Actor y gestor)

Además del trabajo en hostelería, he podido encontrar múltiples ejemplos en los que actores y actrices han combinado su trabajo vocacional con otras formas de empleo externas al ámbito artístico. Habitualmente se trata de trabajos que comparten rasgos con la hostelería – flexibilidad y baja cualificación – como es el de tele-operadores, pero también hay casos en los que **se combina el trabajo artístico con otro tipo de trabajo especializado**. Uno de los casos más frecuentes es la combinación entre el trabajo teatral y algún tipo de trabajo vinculado a la **docencia o la pedagogía**. Hay casos en los que se trata de impartir clases, cursos o talleres que tienen relación con la disciplina teatral y, otros casos, se imparte otro tipo de formaciones:

“La intensidad quiere decir que, a lo mejor, un día por la mañana... [...] por ejemplo, soy profesor, entonces, a lo mejor tengo que dar clases por la mañana, y se me solapa con que el ensayo acaba justo cuando acaban las clases en otra zona y ocurre que me tengo que ir corriendo, y pedir salir un poco antes de las clases, o que el ensayo empiece un poco después.” (Ar-10: Álvaro, 33, Actor)

“A mí sí me gusta... pero sí, sigue teniendo que ver con el teatro. A mí sí me gusta la pedagogía también, a mí me gusta dar clases y todo eso, pero tendría que estar vinculado al mundo cultural, seguro. Sea artístico, literario... y compatible, de hecho lo hago, compatible totalmente con esto.” (Az-11: Carla, 42, Actriz y gestora)

Otros casos que también he podido encontrar son los de una actriz que trabaja como **administrativa** en una universidad y un actor que trabajó durante años como **veterinario** hasta que se centró en la actuación, por falta de tiempo, y formó su propia compañía:

⁸³ Informes como el desarrollado por KPMG en 2018: “Anuario de la Restauración Organizada en España”, permiten observar en cifras el volumen del sector de la restauración, que en 2017 representaba hasta el 6.2% del PIB nominal. Recuperado el 03/01/2019 de: <https://assets.kpmg/content/dam/kpmg/es/pdf/2018/09/anuario-restauracion-organizada-espana.pdf>

“Yo tengo otro trabajo porque de esto no comes, claro [...] Yo trabajo de administrativa en la Universidad Carlos Tercero... Es que no puedes comer de esto, o sea, es imposible. Es que... de hace unos años... hubo una temporada que dices, bueno sí... de hecho, yo me pedía muchos meses sin sueldo, pero ahora... es que no sacas ni un duro.” (Az-25: Sonia, 53, Actriz y gestora)

“Yo estoy trabajando, tengo que estar en el matadero por la mañana, y luego vengo por la tarde. No, pero yo tengo que ensayar mañana y tarde, entonces ella ensayaba por la mañana, dejaba cosas por la tarde para que yo viniese y... claro, yo estaba cansadísimo. Y dos veces tuve susto de viajes... [...] Y las dos veces me salvó el ruido de la línea blanca esa que... eso me salvó [...] entonces me tuve que replantear. Antes podía, ya no puedo.” (Ar-31: Manuel, 62, Actor y gestor)

A través de la primera cita se puede observar que el efecto de la crisis económica sobre el sector se ve reflejado en la necesidad de dedicarle más tiempo a profesiones secundarias que representan el principal foco de recursos económicos. Por otro lado, la segunda cita muestra cómo el pluriempleo implica esa negociación, o “diversificación ocupacional del riesgo” en palabras de Menger (1999), que de forma permanente actores y actrices deben ir ponderando. En el caso del actor que trabajaba como veterinario, la exigencia temporal de mantener ambos trabajos se volvió insostenible con el tiempo y tuvo que escoger centrarse en uno de los dos ámbitos, en este caso, el teatro. Es interesante que en la investigación de Hesmondhalgh y Baker (2011: 118), igual que en la última cita incluida, uno de los ejemplos que emplean para ilustrar los peligros de la intensificación laboral es también sobre un operador de cámara que después de una jornada excesivamente larga en un rodaje regional tuvo un accidente de coche a la vuelta debido al cansancio.

3.4.2 Pluriempleo en trabajo artístico pero no teatral

Ashton (2015: 395) analiza, citando el trabajo de Throsby y Zednik (2011), que siempre que exista la posibilidad, para trabajadores creativos, cualquier empleo que tenga algún tipo de relación con el ámbito artístico tendrá preferencia ante otro tipo de empleos a la hora de pluriemplearse. Esto se produce partiendo del hecho de que la posibilidad de explorar y desarrollar la creatividad en el trabajo, aunque no sea en la producción directa del elemento artístico vocacional, será siempre una forma de estimulación más atractiva que otras formas de empleo en las que la creatividad casi no se ve desarrollada. La siguiente cita ayuda a ilustrar esta idea en la que un actor habla de cómo prefiere trabajar en un anuncio, aunque no sea su principal vocación, que de camarero:

“Afortunadamente, yo ya... como estoy trabajando en otra cosa que me da un poquito de dinero puedo decir que no. Pero yo, ha habido muchas veces que he tenido que decir que sí. [...] Tengo que comer, y prefiero comer haciendo un anuncio por 120 euros que voy a estar 8 horas, a estar dos noches, 8 horas por la noche, soportando a borrachos, trabajando en lo que no me gusta, jodiéndome la voz.” (Ar-18: Cristian, 36, Actor)

En el informe de Actis (2012) se destacan, como ocupaciones medianamente afines a la producción teatral, la impartición de cursos de interpretación o danza, tareas de producción, terapias de técnicas corporales, locución, música o canto, elaboración de guion o dirección escénica. Yo voy a generar una clasificación más al diferenciar entre las ocupaciones que se

encuentran dentro del ámbito teatral, como la dramaturgia y la dirección escénica, y las que no. Por lo que respecta a las primeras, ya he profundizado en cómo se van desplegando al hablar de la artesanía teatral, modelos de producción en los que es intrínseca la combinación de roles profesionales internos al ámbito teatral. Ahora me voy a centrar en otros trabajos artísticos fuera del ámbito teatral. En los casos que he ido observando a través de las entrevistas, me he encontrado con siete sectores en los que actores y actrices han combinado su actividad teatral con otras actividades creativas o artísticas que les proporcionaban una remuneración económica, con mayor o menor grado de precariedad: la pedagogía teatral, el entrenamiento vocal, la ilustración, la locución, el periodismo cultural, la música y la danza.

Para comenzar, la **docencia** vinculada al ámbito artístico es una opción muy extendida entre actores y actrices de teatro. Ya sea en escuelas de interpretación, impartiendo cursos o talleres privados o a través de proyectos públicos. En mi análisis etnográfico he podido observar múltiples casos en los que se combina el trabajo de actor o actriz con el de profesor/a de interpretación. La compañía BisturíEnMano obtuvo financiación en una convocatoria del Ayuntamiento de Madrid para impulsar unas Jornadas de Investigación Escénica y uno de los directores de la compañía lleva colaborando varios años en un taller de teatro para la prevención de la violencia de género en jóvenes, que se imparte en institutos de la Comunidad de Madrid⁸⁴. La compañía Teatro de la Resistencia también organizó una escuela de teatro durante unos años, al principio de su trayectoria. Siguiendo con esta idea, otros profesionales a los que he entrevistado forman parte de compañías que cuentan con escuelas de teatro en su seno:

“Me he abierto a dar clases porque he encontrado también la manera y porque estoy haciendo un proyecto que me interesa mucho. Estoy haciendo ahora cosas que me interesan mucho, vincular teatro y educación. Pero no como... no como el teatro como una actividad paralela, sino el teatro como herramienta para aprender. ¿Sabes? Lo que estoy haciendo es: cómo utilizar el teatro para estudiar historia, para estudiar lengua, para estudiar inglés... para estudiar matemáticas, cualquier cosa.” (Ar-29: Jorge, 55, Actor y gestor)

A continuación incluiré algunas citas en las que se describe cómo actores y actrices combinan su trabajo como intérpretes con otras labores estrechamente vinculadas al trabajo creativo:

- Actriz e ilustradora:

“Es que es muy complejo sobrevivir haciendo solo teatro. [...] cosas que tienes que hacer un poco para ganar dinero. Pues en mi caso con las ilustraciones, de postales... ir a este sitio a recoger el dinero de las postales que se han vendido... las láminas, todas estas cosas. [...] O sea, para mí, mi trabajo soy yo y cada día, a lo mejor, sabes, hay una persona que trabaja en una oficina y que se tira... ocho horas, pero yo me levanto y empiezo a currar en mis cosas y me tiro igual catorce. Entre que ando investigando, que ahora pinto no sé cuál, que ahora tengo que terminar una cosa que tenía pendiente... entonces, mi día a día es así.” (Az-1: Lucía, 34, Actriz)

- Actor y locutor:

“Me vine a Madrid a hacer doblaje. Me puse a estudiar doblaje en una escuela que hay aquí, y he estado como... unos cuantos años, no tanto doblaje sino a lo que me dedico sobre todo, que es lo que me da de comer, que es la locución... la locución sobre todo en euskera, porque soy vasco.”

⁸⁴ Proyecto “Piel con Piel” del colectivo Calatea, financiado por Intermon Oxfam y la Comunidad de Madrid, para más información: <https://www.calatea.es/piel-con-piel>

(Ar-17: Adrián, 42, Actor y gestor)

- Actriz y profesora de voz y doblaje:

“El que hice al principio cuando llegué a Madrid eh... fue, clases de voz en el ayuntamiento de Madrid [...] y todo eso lo compaginaba con todo lo demás. Es lo único que he hecho fuera digamos, o sea, que tiene que ver, porque tiene que ver con la voz, y tiene que ver con el trabajo actoral y con la radio y todo eso, pero quizás, es lo más diferente que he hecho. [...] Pero que gracias a eso también... yo estoy detrás del atril y yo interpreto, estoy ahí interpretando.” (Az-16: Claudia, 49, Actriz)

- Actriz y crítica de teatro, periodista:

“Yo en un momento estuve en los tres lados, yo estuve haciendo crítica teatral, llevando la prensa de una sala de teatro, que en ese momento eres intermediaria porque hay gente que hace teatro... y gente que escribe sobre teatro. Y yo les paso los papeles, intermediario... y además, haciendo teatro. Me ha sido muy difícil hacer teatro, digo interiormente, hacer teatro y escribir sobre el teatro de otros.” (Az-11: Carla, 42, Actriz y gestora)

- Actor y músico:

“De repente, un día dejé los curros precarios en los que estaba y me bajé al metro y bueno... actualmente vivo de tocar en un vagón de metro, y vivo de una serie de bolos que me salen con una banda de música celta, que tocamos los fines de semana por ahí, y te dan un tanto de dinero.” (Ar-7: Alberto, 28, Actor)

- Actriz y bailarina:

“Hacia trabajos, bueno, trabajos no remunerados, pero trabajos como actriz. Y bueno, no sé por qué, pero el mundo del azar... el mundo de la danza me ha acogido mucho mejor, entonces, he podido trabajar mucho más y mucho más rápido en danza. Y en cuatro años, de repente estoy trabajando un montón en danza.” (Az-4: Daniela, 28, Actriz y gestora)

Una buena parte del trabajo creativo se produce fuera de lo que se identifica como ICC (Cunningham, 2011). Un ejemplo sobre cómo se puede producir esta dinámica se observa en la siguiente cita en la que una actriz comenta cómo su trabajo como instructora de Yoga es lo que realmente le permite sustentarse económicamente, pero que lo considera una extensión o una forma de trabajo complementario a la interpretación:

“Pues, con profesora de yoga fue de repente porque, claro, estaba ya harta de ser actriz, vivir en la miseria... pues que tus padres te digan: ‘pero, cariño ¿tienes para comer?’, ‘pues no’. [...] Todos estamos igual, que hay que comer, hay que tener otro curro porque el teatro no te da de comer. O sea, a no ser que tengas una productora que te avale, haya dinero para los ensayos, que haya un caché... de repente te das cuenta de que el teatro no me estaba dando dinero. Nada. No me pagaban los ensayos, entonces, aunque estuviera cuarenta horas, o sea, todas las horas del día lo que me daba el dinero era el Yoga. [...] también veía que el yoga que me ayudaba mucho a... a disfrutar más de la interpretación porque de repente podía contar desde otro lugar, podía disfrutar más, veía que se expandía ¿no? Ese centro... y que era maravilloso.” (Az-2: María, 35, Actriz)

La combinación entre el trabajo teatral y otros trabajos creativos está mejor valorada que el pluriempleo en trabajos en los que se despliega muy poca creatividad. El ejemplo que he incluido antes del actor músico que se gana la vida tocando en el metro y con los proyectos eventuales que le van saliendo como intérprete, es un caso emblemático de esta característica.

3.4.3 Pluriempleo en el sector teatral

Existe otro factor que multiplica la intensificación laboral para actores y actrices, y también se puede traducir en la combinación de varios roles profesionales: la necesidad de participar en varios proyectos teatrales al mismo tiempo. Queda claramente reflejado en los discursos analizados que la intermitencia y los bajos niveles de remuneración obligan a actores y a actrices a aceptar trabajos en varios proyectos de forma simultánea. Este es un rasgo que coincide con la investigación de Eikhof y Haunschild en el panorama teatral alemán:

“In addition to the flexibility required by the tight time schedule of daily rehearsals and nightly shows, short-term mobility is essential when actors work on several projects at the same time: Well-cast actors may shoot a film or rehearse for a guest role during the day several hundred kilometres from the place of their nightly show.” (Eikhof and Haunschild, 2006: 237)

Esta necesidad de combinar proyectos se traduce en exigencias de gestión de tiempos y de movilidad muy elevadas pero en muchos casos resultan **imprescindibles para alcanzar un nivel de ingresos mínimo**, como queda reflejado en los siguientes discursos:

“¿Quién hay en ese país que viva del teatro con un solo proyecto? Y aunque tengas una gira... absolutamente extensa y prolífica en un año, no le va a durar mucho. Entonces, o combinas varios proyectos o no sé lo que puedes hacer. No te puedes asegurar durante unos meses, pero es que ¿hay alguna obra de teatro que gire ininterrumpidamente durante cuatro años? Ninguna, ninguna, eso es así. Entonces... o combinas varias cosas o...” (Ar-10: Álvaro, 33, Actor)

“Si no te da fuerte, pues tienes que compaginarlo un poco con todo... [...] siempre el tema voz con el tema teatral y audiovisual... o sea, yo voy mezclando todo lo que salga. Lo que surja. Y como esta profesión, a no ser que seas ese 2 o 3 por ciento que no para de trabajar y que está en todo, pues bueno, cuantas más opciones tengas mejor.” (Az-16: Claudia, 49, Actriz)

“Si tú lo que haces es estar en proyectos artísticos diferentes... pues [...] de pronto que tengas mucho trabajo y solapes cosas y salgas de un proceso y te metas en otro. Estés en una gira, con una compañía... ahora mismo además, la situación, además, hace un tiempo, es tan complicada que es muy difícil que un actor o una actriz viva perteneciendo a un solo proyecto artístico. Entonces, casi todas las personas que están en mis equipos... están a la vez haciendo montajes con otras compañías, o haciendo tele o...” (Ar-19: Diego, 46, Actor y gestor)

“Al final conoces a muchísima gente. Y es raro que no participes... yo he trabajado con 5 compañías al mismo tiempo, con 7 proyectos al mismo tiempo. No es raro eso. Y entonces acabas conociendo a muchísima gente. Entonces ya no tienes esa sensación de, estoy atado a mi compañía.” (Ar-30: Iván, 51, Actor)

La necesidad de combinar varios proyectos de forma simultánea implica trabajar con varias compañías de teatro a la vez y, en algunos casos, también trabajar en el ámbito audiovisual. Todo esto hace que las jornadas laborales y los horarios que se acaban generando para buena parte de la profesión son absolutamente caóticos, algo que se repite también en otros sectores de las ICC (Hesmondhalgh and Baker, 2011: 116). A través de las siguientes citas vemos cómo se refleja la intensificación laboral del teatro en la gestión de los tiempos y en la coordinación de

los equipos:

“El problema que se está dando ahora, en las compañías, es que los actores para malvivir tienen que estar en cinco compañías... entonces, en el momento en que tú vas a dar las fechas o el bolo... están así [gesto de preocupación]: ‘Dios que no coincida... dios que no coincida’. Y cuando coincide ¿qué pasa? Horror, pena, llanto, nervio... [...] Y que realmente un actor hoy en día solo con una compañía no puede subsistir... no puede.” (Az-24: Laura, 56, Actriz y gestora)

“También es una cuestión económica. Porque, por ejemplo, yo no estaría en cinco compañías si en una me pagaran los ensayos. [...] no tendría la necesidad, porque en el fondo... cuando no se me solapan todo va bien, pero cuando se me solapan... lo paso mal, en realidad no estoy disfrutando. Mentalmente sobre todo, es una rayada, pasar de un ensayo a otro... se me cruzan mucho los cables a veces y no me gusta y no lo disfruto. Pero claro, como al final no te pagan los ensayos y yo cobro ahora mismo por bolos... pero eso significa en un montón de meses ensayos, de ensayos previos en los que no estoy cobrando... o me aseguro un montón de bolos o imposible. [...] Ahora estoy en una pieza que somos cuatro y ha sido un infierno encontrar horarios comunes entre nosotros que se coordinen con los horarios de los espacios... O sea, ha sido muy muy difícil. Y tenía unos horarios rarísimos, rollo... de nueve a once otro día de dos a cinco, ¿sabes? Como una cosa muy rara.” (Az-4: Daniela, 28, Actriz y gestora)

“Tengo un orden desordenado o un desorden ordenado [...] te levantas a las 5 de la mañana porque tienes un rodaje y a la vuelta tienes un ensayo de no sé qué no sé cuántos, que estas intentando retrasar un poquito porque luego tienes... ¿sabes? El problema de la precariedad laboral es que tú necesitas cuantos más trabajos mejor, para más dinero.” (Ar-8: Alejandro, 27, Actor y gestor)

“Es un poco encaje de bolillos porque como sabemos que no hay dinero... como, y que todo el mundo está trabajando en otras doscientas cincuenta cosas... llevar esto es muy complicado porque hay que cuadrar los horarios de la gente.” (Az-15: Julia, 46, Actriz y gestora)

“Yo he llegado a ensayar a horas intempestivas, o sea, yo he tenido ensayos a las 10 y media de la noche. Porque no había más... a parte de tener en cuenta que la mayoría de la gente con la que... con la que trabajas, no está a un proyecto, está a siete proyectos. [...] A menos que estés en una producción donde haya mucha gente y con mucha gente detrás y con mucho dinero detrás, en el que te puedas centrar realmente a hacer tu trabajo como actor... es muy muy sacrificado y muy loco. Hay que hacer malabares.” (Az-3: Paula, 25, Actriz)

Cuantos más trabajos tienes más ingresos puedes obtener, sin embargo, esto también puede hacer que se **solapen los trabajos** obligando a renunciar a algunos de ellos. La consecuencia del pluriempleo de actores y actrices para las compañías de teatro es que, con cada vez más frecuencia, se ven obligadas a buscar **sustituciones** para alguna de las personas que conforman el elenco. Esto supone un incremento elevado en los costes de producción al implicar reunir de nuevo a todo el equipo para ensayar:

“Sustituciones... te sale una pasta, porque claro... yo si llamo a un actor para sustituir hay que pagarle los ensayos, pero no solo a él, sino también a todos los demás que están en escena con él. Eso es también la ruina para una compañía... entonces, es mal para todos... mal para todos.” (Az-24: Laura, 56, Actriz y gestora)

“Ahora el pluriempleo está a la orden del día porque es que no hay más fórmulas, es que es muy complejo. Y la sustitución del equipo pues, también siempre la tenemos en mente, bueno, ya has oído... [Se refiere aquí a una llamada de teléfono que recibe durante la entrevista, es de una compañera de la compañía que le recomienda a una actriz para próximos proyectos] Estamos ahí

siempre, lo cual genera que para nosotros mucho más curro. Porque es que hacer una sustitución es volver a ensayar, es volver a reunir al equipo, es formar y preparar a otra persona para que... que somos todos profesionales y siempre se busca a gente que sea dúctil, que sea rápida [...] y hay que estar blandito, hay que estar flexible para que simplemente el espectáculo, la pieza se vuelva a encajar y surjan matices nuevos. El que viene nuevo, le va a dar un color distinto, si estás ahí: 'no, que lo haga igual' [...] te lo estás perdiendo lo que puede surgir de lo que aporte ese nuevo intérprete a la propuesta." (Az-14: Alba, 40, Actriz y gestora)

A pesar de las dificultades que esto implica para las compañías, todo el mundo es consciente de que la realidad del sector obliga a actores y a actrices a trabajar en varios proyectos de forma simultánea por lo que se trata de ser lo más flexible posible:

"En pequeñas productoras, como la nuestra, al no ofrecer un trabajo permanente, nos vemos obligados a respetar el día cuando algún participante tiene bolo. Los actores anuncian los bolos de las otras compañías y tú lo respetas. Claro, también están obligados a respetarlo los responsables de otra compañía privada. Depende de quién reserve la fecha primero. Lo hacemos nosotros y todo Dios. Y no es solamente por la solidaridad entre los semejantes, sino por el enorme coste económico, organizativo, emocional y físico que exige sustituir a un actor en un equipo ya rodado." (Entrevista Etnográfica a Hadi Kurich, del Teatro de la Resistencia)

Volviendo a focalizar en los y las intérpretes, **aprender a rechazar** determinados trabajos para poder hacer otros, o simplemente no exponerse a altos niveles de auto-explotación, forma parte de gestionar el acceso al mercado laboral. Esto siempre es una tarea muy complicada ya que nunca se sabe qué proyecto puede ser más beneficioso a largo plazo y, teniendo en cuenta las altas tasas de desempleo, rechazar un trabajo puede afectar negativamente a nivel emocional:

"Lo de las rachas, pues sí, el hecho de eso, de vez en cuando te salen proyectos que [...] es una semana con mogollón de curro, con un taller que estamos preparando esta obra... y a veces te llaman, una vez me pasó que estaba rodando un corto con presupuesto y tal [...] Y he llegado a rechazar castings, algún rodaje, es como... imposible." (Ar-17: Adrián, 42, Actor y gestor)

"Igual puedo decir que no y no pasa nada y estoy yo mejor ¿no? Pero claro, nos suele costar mucho a algunos actores eso. Y más, porque luego no sabes cuánto tiempo puedes estar sin que te ofrezcan un curro." (Az-2: María, 35, Actriz)

"También hay una parte personal que tenemos que salvaguardar. Y no hay que decir a todo que sí y tener las veinticuatro horas de los siete días de la semana liados, también hay un momento en que debes pensar en ti y en tus amigos de alguna forma ¿no? Pero es que viene cierta madurez, tiene que ver con saber elegir. Yo todavía no lo sé hacer, para qué te voy a engañar." (Ar-10: Álvaro, 33, Actor)

"Nosotros que vivimos en la precariedad laboral fomentamos la precariedad en el sector a saco. Los primeros los actores. Porque si yo no cojo esta mierdecita que me pagan... lo va a coger otro, siempre va a haber otro. Siempre, siempre... y luego al final, claro, no hay mucho trabajo, pero cuando tú te sientes mal por rechazar trabajos que no te comprometen, que no te inspiran ¿sabes? Y dices: ¿qué hago? No quiero hacerlo, pero no tengo otra cosa y es como... hostia, has dicho que no, pero esta todo el mundo jodido y tú diciendo que no a proyectos." (Ar-8: Alejandro, 27, Actor y gestor)

En definitiva, una parte fundamental del trabajo teatral es aprender a **dosificar** las energías y a no mezclar un proyecto con otro que no tiene nada que ver:

“La frase por excelencia del actor: ‘aquí y ahora’, aquí y ahora tienes... ¿sabes? Que no se contamine de otras cosas, que no estés ensayando una cosa y estés pensando en la de después y en la que te ha pasado en la de antes. Estate en este momento porque si no... lo sufres tú y lo sufren tus compañeros. [...] Hay que aprender a abrir y cerrar la puerta.” (Ar-10: Álvaro, 33, Actor)

“Desde junio... en general no he parado. Estoy en un momento de intensidad. [...] Se nota mucho que es que hay, llego a tener una función durante dos semanas, una función cada día de cosas diferentes. Y es muy duro, la verdad, eso.” (Az-4: Daniela, 28, Actriz y gestora)

También hay que tener en cuenta que **cierto grado de intermitencia o pausa entre proyectos puede ser muy importante** y beneficioso, o incluso necesario para el desarrollo creativo al permitir descansar, reflexionar y ajustar los problemas que hayan podido ocurrir en proyectos anteriores:

“Hay un periodo de reflexión que también se ha dado durante el propio trabajo y un periodo de reposo, y un periodo de enfrentarse a nuevas ideas. Es muy difícil hilar un trabajo con otro [...] Hay una intermitencia en la profesión que es necesaria.” (Ar-8: Alejandro, 27, Actor y gestor)

“Es verdad que luego hay periodos en los que no estás trabajando y tienes muchísimo tiempo libre, y... eso también es una gran ventaja. De un lunes, un martes o un miércoles tener los días para ti.” (Az-5: Sara, 35, Actriz)

El motivo por el que incluyo los ejemplos que siguen a continuación en el apartado de precariedad laboral es que, la imposibilidad de dosificar la intensidad y la implicación en proyectos, por necesitar los ingresos que se generan a partir de cada uno de ellos, tiene consecuencias directas sobre la “salud mental”, en términos de Dejours (2009), de la fuerza de trabajo:

“Todo el curso pasado fue una locura porque en lo que llevamos de año he estrenado seis obras. Que se dice rápido. Pero estar de lunes a domingo sin parar porque claro, luego actuaba también. O sea había ensayos, había funciones, había... [...] era ensaya textos, actúa, estudia, ensaya obras que, encima, ya has visto que todos eran de investigación [...] Entonces, he pasado un año que digo... vale ya sé que lo puedo hacer, no tengo que demostrar a nadie que lo puedo hacer, porque acabé además con ansiedad, que nunca en mi vida he tenido ansiedad [...] al final no lo disfrutas.” (Az-2: María, 35, Actriz)

“Yo me puse malísimo porque estaba... dirigiendo una cosa, luego me había salido una cosa en la tele, luego me salió lo de Mérida que me tenía que ir a Mérida a ensayar... y yo enfermé, me dio una infección vírica de origen desconocido, que no es la primera vez que me ha dado, que el médico me decía: ‘estoy convencido que es por estrés. De trabajo, de trabajo’. Porque te llevas el trabajo a casa.” (Ar-8: Alejandro, 27, Actor y gestor)

Siguiendo con el análisis de Dejours, cualquier forma de producción cuenta con una serie de modelos operativos prescritos que permiten elaborar una prevención colectiva ante los posibles riesgos laborales. Sin embargo, también hay que tener en cuenta un riesgo residual que se asume de forma individual. Es a través de este riesgo residual donde se origina el “miedo al trabajo” y se multiplica el sufrimiento que puede llegar a producir el mismo. En el caso del teatro, el riesgo residual es muy elevado y puede llegar a generar consecuencias como las que se detallan en las citas que incluyo más arriba. El pluriempleo y la intensificación laboral generan efectos directos sobre la salud de actores y actrices. Más adelante profundizaré en las formas en las que la gestión de este tipo de riesgos es un trabajo emocional más que se vincula al trabajo

teatral.

3.4.4 Ejemplos de horarios y jornadas precarias

En el Capítulo 5 del Convenio Colectivo (Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid, 2016) se establece que la jornada laboral para actores y actrices no puede superar las cuarenta horas semanales, siendo un máximo de 8 horas diarias y con un descanso mínimo de 12 horas entre jornada y jornada. En período de representaciones la jornada comenzará media hora antes de la función salvo necesidades de preparación física o de caracterización. Teniendo en cuenta las diversas dinámicas de intensificación laboral y pluriempleo que hemos ido viendo hasta ahora, podemos inferir que las cifras del Convenio no representan en absoluto la realidad del sector. Según el informe de Actis (2012) el 41% de encuestados considera que se respeta la jornada laboral máxima en espectáculos en vivo, el 22% cree que no y el 33% no lo sabe. Como ya he introducido hasta ahora, en la muestra de esta investigación la mayor parte de actores y actrices habían experimentado situaciones en las que las jornadas laborales eran mucho más largas de lo estipulado por convenio. Se podría comparar este rasgo con lo que sucede en otros sectores que también funcionan a través de proyectos como el de la publicidad, la publicación de revistas o el audiovisual. Nixon y Crewe (2015: 135) observan cómo las jornadas en las agencias de publicidad y para editores en revistas suelen exceder las 10 horas al día con la posibilidad de extenderse en caso de necesitarlo para terminar un proyecto. De igual modo, en la investigación de Blair et al. (2001) sobre el trabajo en la industria cinematográfica en Reino Unido se incluye la siguiente observación:

“The hours the crew had worked in the previous year ranged from one to 16 hours daily, and seven to 112 hours weekly, with an average working week of 69 hours.”
(Blair et al., 2001: 178)

No se trata de horarios y jornadas prolongadas indefinidamente sino que se concentran en períodos concretos en los que pueden llegar a coincidir distintos proyectos. Además, como también se observa en el trabajo de Blair et al. (2001), suelen producirse intersecciones entre el sector audiovisual y el del teatro. Los actores y las actrices tienen poca autonomía a la hora de definir los tiempos en los que se desarrolla el trabajo y resulta habitual que se solapen ensayos con representaciones, como ocurre en la investigación de Haunschild y Eikhof:

“Theatre work is dominated tightly knit time schedules of the daily rehearsals and evening shows. Both rehearsals and performances are scheduled on a short-term basis.” (Haunschild and Eikhof, 2009: 161)

En los siguientes fragmentos de las entrevistas también se describen este tipo de dinámicas:

“Yo he tenido épocas de trabajo de tener... dos ensayos y luego tener que irme a un bar a trabajar, o tres ensayos, y tres ensayos que es una barbaridad [...] ya te digo... hay jornadas de levantarte a las ocho de la mañana, estar en un ensayo a las diez, ensayar hasta la una, comer un bocadillo, ensayar en otro sitio de tres a siete de la tarde, salir de ahí e irte a otro ensayo hasta las 2... y eso es... agotador, o sea, los ensayos cansan mucho.” (Ar-18: Cristian, 36, Actor)

“Me ha pasado, por ejemplo, en un momento dado que estaba ensayando dos cosas a la vez y haciendo funciones de otra. Entonces eso es... pues vas como las locas, comes en el metro o... [...] lo que te mantiene siendo capaz de hacer eso es que siempre sabes hasta cuándo es. Es este mes o son dos meses y después tal... y después estás con otras cosas, pero siempre sabes hasta cuándo va a ser. Si no, es una locura.” (Az-12: Martina, 37, Actriz y gestora)

“Estar de lunes a domingo sin parar porque claro, luego actuaba también. O sea, había ensayos, había funciones, había... entonces claro, se puede hacer, pero yo creo que no... que soy humana, que sí lo he podido hacer, pero no tengo que demostrar a nadie que puedo hacer ocho mil cosas a la vez porque al final no lo disfrutas.” (Az-2: María, 35, Actriz)

Esta situación puede ser incluso más intensa cuando se incluye la variable de la movilidad, en los casos en los que se hacen giras o hay representaciones lejos de Madrid:

“De nueve a dos ensayo de una cosa, de cuatro a siete ensayo de otra... y quizá luego una reunión. Y cuando no era así era, pues un ensayo, luego cógete un tren, vete a Coruña, haz un bolo... levántate a las 5 de la mañana, vuélvete... cosas así. Pues, cuando tuve estas dos semanas así fue, pues eso,irme a San Sebastián, luego irme a Francia, luego estar en Irún, luego volver, hacer un pase general, hacer dos funciones de una cosa, luego tres días hacer otra función, luego tres días de otra cosa... era con cinco compañías.” (Az-3: Paula, 25, Actriz)

Por último, la combinación entre trabajos fuera del ámbito teatral también lleva a la configuración de jornadas laborales extremadamente irregulares y largas:

“Ahí lo compaginaba con doblaje. Entonces iba a ensayar por las mañanas, y luego iba, o sea, iba a doblaje por las mañanas y luego por la tarde tenía ensayo y tal... o sea, que a tope. Me levantaba a las seis para estar a las ocho en el doblaje y luego por la tarde tenía función y eso fue una época de estas, que claro, que tenía trabajo por doquier.” (Az-16: Claudia, 49, Actriz)

“Pues era: los miércoles a yoga de nueve y media a once, me iba corriendo a alto de Extremadura a ensayar hasta las dos y media, a las tres y cuarto entraba en el ensayo de [...] hasta las seis, y me iba corriendo al local otra vez porque me faltaban dos clases de yoga hasta las 10 de la noche.” (Az-2: María, 35, Actriz)

“Me pasa los viernes, por ejemplo, que tengo un curso de verso, que estoy haciendo un curso de teatro de verso y es curso por la mañana. [...] además, fue el último día de rodar el tráiler este, que estuvimos rodando un tráiler. Y estuvimos rodando hasta las tres y media, a las cuatro tenía que estar en un estudio de grabación grabando para el Corte Inglés, a las cinco tenía clase de impro en otra escuela aquí cerca... y fue como uff... [...] O sea, el viernes no estoy para nadie.” (Ar-17: Adrián, 42, Actor y gestor)

Es muy común encontrar en las trayectorias laborales de actores y actrices momentos en los que se concentran varios proyectos simultáneamente – tanto vinculados al teatro como de otros ámbitos. Esto lleva a jornadas laborales de más de 10 horas y, al no haber una coordinación entre los diversos proyectos, cada uno debe ir componiendo su horario para evitar solapamientos por lo que no hay horas fijas de entrada y salida. Todo esto contribuye a precarizar la experiencia laboral.

3.5 Problemas en los sistemas de asistencia social en el sector teatral

Para comenzar a desenmarañar los diversos problemas a los que se enfrentan los mecanismos de asistencia social en el ámbito teatral, centrándonos en el caso de actores y actrices, es importante comprender los sistemas de contratación más extendidos en el sector y cómo afectan a la cotización. El *Artículo 13* del Convenio Colectivo de Madrid (Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid, 2016) establece los tipos de contrato que se pueden aplicar al trabajo de interpretación. Hay contratos indefinidos, contratos de duración determinada, por un período concreto o por obra y servicio, y también hay contratos por temporada, en Madrid estos son de un mínimo de 21 días. Como ya hemos ido viendo, la producción teatral en España se realiza de forma casi exclusiva en base a proyectos, por lo que los contratos más habituales adoptan un carácter temporal. Hasta un 84,5% de los contratos registrados en el informe de Actis (2012) se habían hecho por semanas o sesiones. Algunas compañías que trabajan habitualmente con el mismo personal, sobre todo en grandes productoras, optan por contratos de fijos discontinuos o indefinidos, pero no suele ser lo habitual.

La inherente intermitencia del trabajo teatral y la temporalidad que se ve reflejada en los contratos de trabajo es abordado por un régimen especial de regulación de las relaciones laborales: el **“Régimen Especial de Artistas y Toreros”**. Para un análisis más pormenorizado del ordenamiento laboral y el trabajo artístico y de la estructura y las modalidades de contratos de trabajo, consultar Alzaga (2001, 2005). Basándome en mi trabajo etnográfico con el Teatro de la Resistencia, he podido observar que la compañía, hasta hace dos años y asesorada por la gestoría, daba de alta a los actores y las actrices en Régimen General de Trabajadores para el trabajo de ensayos y en Régimen Especial de Artistas y Toreos para representaciones. Según el *Artículo 20* del Convenio Colectivo: *“se entiende por representación la interpretación de un texto o acciones escénicas ante el público que asiste al lugar donde se realiza, independientemente del tipo de género al que pertenezca la producción y del tipo de interpretación que realicen los actores/actrices.”* (Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid, 2016).

En este punto es importante observar las especificidades del Régimen Especial de Artistas y Toreros y para ello hay que **distinguir entre la Regulación Laboral y las características de la Seguridad Social**. La **parte laboral** es muy parecida a la del Régimen General pero ajustándose a lo establecido por el Convenio Colectivo. Se determina la indemnización por despido calculando las horas trabajadas con cuotas más altas que en el Régimen General al entender que se trata de un trabajo muy coyuntural, sin embargo, la estructura en base a proyectos permite que casi nunca sea necesaria la aplicación de este tipo de tarifas, simplemente se termina el proyecto y finaliza el contrato. Únicamente se producen despidos en grandes producciones en las que el trabajo puede ser más continuado. Pasa lo mismo con las prestaciones por maternidad o paternidad, que son iguales que en el Régimen General, pero dada la brevedad de los contratos y el alto grado de trabajo informal no suelen poder aplicarse:

“Yo tengo un caso muy próximo en el que... de... la pareja con la que he estado, apuré al máximo trabajando, por una cuestión económica. [...] Trabajando hasta el último momento, por vocación, pero también porque, tío... hay mucha precariedad y hace falta currar sea como sea. Embarazada también. [...] Y luego hubo un... una cobertura por parte de la seguridad social que... pues... le permitió tomarse un poquito de tiempo. No es el caso de... porque ella estaba funcionando como te decía antes, de manera decente y con contratos [...] en teatro tío... esto no se da. Por mucho que... es en b... B mayúscula, gorda, gorda en negrita ¿sabes? Y entonces... es que es diferente. [...] Otro caso muy cercano [...] justo da la puta casualidad, que ella estaba ensayando y tal hasta el

último día... sabíamos que... podía pasar... y dio a luz, se le adelantó un poquito, dio a luz, y teníamos la función. Y hacia dos días o tres que había dado a luz y la tía cogió e hizo la puta función.” (Ar-20: Marcos, 40, Actor y gestor)

“Cuando tú tienes un hijo, tu eres la que estás embarazada, tu eres la que tiene que estar de baja. O tienes una pareja solvente, porque las bajas por maternidad existen pero... para empezar, claro, como a ti te contratan para un proyecto concreto, yo no sé qué pasaría si, por ejemplo, yo ahora me embarazo, que tengo un contrato, pero no creo que me dieran de baja.” (Az-12: Martina, 37, Actriz y gestora)

Más adelante, en el Bloque V, profundizaré en las dinámicas de paternidad y maternidad en la profesión. Otro tipo de retribuciones como la compensación por finalización de contrato, las horas extraordinarias o las vacaciones se consideran incluidas en el salario base del contrato, por lo que, una vez firmado, no se puede reclamar ninguna de ellas de forma independiente. En cuanto a la parte de la **Seguridad Social**, teniendo en cuenta que por las peculiaridades del trabajo de artista el número de días efectivamente trabajados puede no coincidir con el número de cotizados, el Régimen Especial permite regularizar las horas trabajadas acreditando su valor. Anualmente, se emite un Boletín Oficial del Estado en el que se especifica el límite máximo de las bases de cotización en razón de las actividades desarrolladas por un artista para una o varias empresas y se determina por la elevación a cómputo anual de la base mensual máxima establecida. En 2013 sería 3425,70€ la base máxima de cotización mensual y 858,60€ la base mínima (Ministerio de Empleo y Seguridad Social, 2013), equivalente a 114,19€ y 28,62€ diarios respectivamente. En 2018 la base máxima pasaría a 3.751,20€ y la mínima a 919,80€, por lo que llega a los 125,00€ y 30,66€ diarios (Ministerio de Empleo y Seguridad Social, 2018).

Se calculan los días cotizados dividiendo entre 365 la suma de las bases por las que se haya cotizado sin que puedan superar el tope anual de cada categoría profesional. Si el cociente es superior a la base mínima diaria se consideran cotizados todos los días del año natural, mientras que si es inferior a la base mínima se puede calcular el número exacto de días cotizados como se describe en el “Memento Práctico” editado por Francis Lefebvre (2011). Para ejemplificar esta cuestión, podemos observar que tomando el sueldo base diario establecido para actores y actrices protagonistas en el Convenio de Madrid de 2014: 151,11€, un intérprete se vería obligado a trabajar como mínimo 70 días para llegar a un montante de 10.577,70€ que dividido entre 365 resultaría en 28,98 euros, cantidad situada entre el intervalo establecido en el BOE por lo que equivaldría a todo un año trabajado. Tomando como partida el sueldo base del Convenio en 2018: 161,81€, a pesar del progresivo aumento que se observa, **los días trabajados necesarios para alcanzar la cotización de un año se mantendrían en 70**. Esto se produce teniendo en cuenta que si multiplicamos 161,81 por 69 días llegamos al montante de 11.003,08€ que dividido entre 365 sería 30,14€, situándose, por poco, por debajo del intervalo establecido por el BOE para cotizar la anualidad. Como vemos, el aumento en los sueldos base no llegan a reflejarse en las cotizaciones a la seguridad social del Régimen Especial. Si tenemos en cuenta la intermitencia del trabajo de actor o actriz, la frecuencia con la que se incumplen las tarifas del Convenio Colectivo y que los períodos de ensayos se suelen cotizar basándose en el Régimen General, podemos inferir que **la cotización anual de una gran parte de la profesión rara vez alcanza a contabilizarse como todo un año trabajado**. Iván Arpa desde AISGE comenta sobre esta situación:

“La discontinuidad en el empleo es complicada, pero bueno eso es así... o sea, a lo mejor una

persona tiene 10 días de trabajo en teatro y ha cobrado 300 euros por sesión, por bolo, en ese teatro, pues... puede estar, a lo mejor, cotizando por 3 meses [...] El Régimen Especial da eso, bueno... siempre cotizas más, pero claro, si te quedas en 3 meses pues son 3 meses. Dificultades de acceso a protección para el desempleo, falta de cotizaciones para la jubilación. Ahí sí que hay que hacer una defensa, una protesta o... necesitaríamos una nueva protesta, una nueva valoración para ver cómo se podría proteger la discontinuidad en el empleo.” (I-10: Iván Arpa, AISGE)

Hay otro punto que también diferencia al Régimen General del Especial, el porcentaje de retención del IRPF, que equivale al 15% en el Especial mientras que en el Régimen General es del 2%. A través de mi etnografía con el Teatro de la Resistencia pude observar que en el caso de actores y actrices que trabajaban con la compañía y que disponían de un salario relativamente estable o alto no se veían afectados por esta circunstancia dado que les convenía realizar los trámites para la declaración de la renta. Sin embargo, en algunos casos en los que actores o actrices no contaban con otras fuentes de ingresos podía no salirles rentable pagar los trámites para realizar la declaración de la renta y podían acabar perdiendo ese 15% de IRPF, por lo que preferían contratos establecidos desde el Régimen General. Aunque quisieran realizar la declaración de la renta, en la situación de precariedad generalizada en la que se encuentran actores y actrices, el 15% de sueldo retenido a un año vista genera muchos más problemas que ventajas. El Régimen de Artistas y Toreros no está pensado para los intermitentes precarios sino para los trabajadores ya bien establecidos, con un volumen de trabajo considerable.

Una consecuencia directa del desajuste entre el sistema de regulación laboral y seguridad social y la realidad del mercado de trabajo teatral, es que muchos actores y actrices tienen dificultades a la hora de obtener una **jubilación**. Antes de pasar a observar la situación de las personas que se encuentran en esa situación también hay que tener en cuenta otra especificidad del Régimen Especial basada en la posibilidad de prejubilarse a los sesenta años renunciando a un 8% del total por cada año no cotizado. Esta característica permite a muchos y muchas artistas obtener, aunque sea de forma reducida, parte de la jubilación. En el informe de Walter Actis (2012) consta que hasta un 20% de los mayores de 50 años que están en activo planean una jubilación anticipada. El 12% piensa seguir trabajando pero contando con la jubilación como ingreso regular mientras que el resto, un 8%, aspira a la jubilación para garantizarse un ingreso mínimo de subsistencia. La realidad del sector es que, teniendo en cuenta las dificultades para cotizar, las prejubilaciones suelen ser muy bajas. Los ingresos de una prejubilación habitualmente no bastan para cubrir gastos fijos como la vivienda o medicinas. Centrándonos en mayores de 65 años, siempre siguiendo el informe de Actis, aproximadamente el 42% se ha jubilado voluntariamente, el 15% debido a una enfermedad o incapacidad y el 34% por necesidad ante la falta de oportunidades laborales. Únicamente el 19% de los mayores de 65 años optan por mantenerse en activo al contar con buenas perspectivas laborales y/o por contar con ahorros suficientes. Por último, un 24% de profesionales que solicitaron la jubilación no pudieron acceder a la misma por falta de años cotizados, de estos, un 5% obtuvo una pensión no contributiva mientras que hasta un 19% no recibe ningún ingreso del sistema público de pensiones. En los discursos de Fermín Cabal de la SGAE, de Gustavo del Río de Artemad o de una de las actrices más mayores de la muestra se refleja también claramente este desajuste en el sistema asistencial español:

“El sistema asistencial español es muy poco generoso con los artistas. [...] La mayor parte de los artistas españoles que son profesionales, cuando llegan a la edad de jubilación, no se pueden

jubilarse, no tienen cotizaciones. Fíjate que el sistema es perverso, porque cuando un artista llega a jubilarse, si tiene una pensión es porque tiene una pensión por otra razón, no como artista, sino que tiene una pensión porque es profesor, porque es comerciante [...] Yo creo que esto es malo. ¿Quién tiene la jubilación? Los que han fracasado. Los que hemos tenido éxito y hemos vivido del teatro, no nos podemos jubilar.” (Fermín Cabal, SGAE)

“Cuidemos a nuestros mayores, es decir, una sociedad en la que no cuidamos habitualmente a los mayores, dentro del teatro y de la danza tampoco. Y hay gente que lleva treinta y cuarenta años trabajando, que debería tener ya una serie de trabajo común, que debería tener un presupuesto nominativo asignado, que debería ser patrimonio cultural de la ciudad de Madrid o de la Comunidad de Madrid y no lo está siendo.” (I-8: Gustavo del Río, ArteMAD)

“Recompensa económica no he tenido, he vivido... si yo tuviera que vivir de lo que he ganado viviría mucho más justa de lo que vivo. No vivo justa porque tengo un dinero familiar. Pero es muy difícil... o sea, o eres Concha Velasco o Ana Belén o Penélope Cruz, o si no... pues vas trampeando.” (Az-23: Marta, 69, Actriz)

Además del sistema de Seguridad Social público también existen **otras instituciones que cuentan con áreas asistenciales para artistas**, como el sindicato, y las que se ocupan de la gestión de la propiedad intelectual, como la Fundación de AISGE. La Unión de Actores cuenta desde 2001 con la “Fundación Actores-Artistas de España” como institución sin ánimo de lucro que desarrolla actividades formativas y de reciclaje profesional que promueven el empleo continuado, pero me quiero centrar primero en los datos del área asistencial de **AISGE**, al ser la que más se ha nombrado en el trabajo de campo:

“AISGE por ejemplo, sí. A mí me parece fantástico, que estén ahí, que sea un organismo libre y que ayude a que cobres tus tal, y que dé una formación más económica y tal.” (Ar-18: Cristian, 36, Actor)

Aproximadamente, hay 1.500 demandas de asistencia social anuales y entre 800 y 900 familias en 2015 obtenían algún tipo de ayuda de AISGE. Es la segunda institución de gestión de propiedad intelectual más grande en España – la primera sería la SGAE – y trabaja con actores, dobladores, bailarines y directores de escena que hayan tenido en algún momento parte de su trabajo en un soporte audiovisual. Aunque esto excluiría al teatro, la gran mayoría de actores y actrices han trabajado en algún momento de su trayectoria en el ámbito audiovisual, ya sea para una serie, un anuncio, un corto o cualquier otro tipo de formato, por lo que AISGE gestiona los derechos de buena parte de la profesión. El área asistencial de AISGE funciona como un departamento de trabajo social y trata de abordar cualquier necesidad a través de tres grandes áreas: atención sanitaria, gente mayor y asistencia social. Teniendo en cuenta esto, es muy interesante observar en qué se destina la mayor parte de recursos, como describe Iván Arpa, coordinador del área asistencial:

“Destaca sobre todo el área de gente mayor. Ahora está más equilibrado... hasta hace diez años, prácticamente era en exclusiva. Nuestros medios eran también más limitados y teníamos un poco que poner más hincapié donde había más necesidad. Ahora tenemos más medios y además, la crisis y las situaciones, que podemos hablar más tarde, laborales, generan que personas que no están en una edad avanzada tengan unas necesidades importantes. Pongamos que un 60 por ciento de nuestros recursos sí siguen yendo hacia un área de atención a gente mayor, por carencias económicas, dificultades sanitarias, y todo lo que las personas mayores conllevan... pero el resto de nuestra actuación está abierto a hacer un área social puro y duro en el que estamos abiertos a

todo tipo de demandas y, de hecho, nos llegan todo tipo de demandas. O sea, digamos que un 60, 40 por ciento, que es algo más equilibrado que lo que teníamos antes, que estaríamos hablando de un 94 - 6 o 95 - 5 por ciento.” (I-10: Iván Arpa, AISGE)

Aunque el efecto de la crisis económica ha diversificado claramente las necesidades y la edad de las personas que se ven obligadas a solicitar asistencia por parte de AISGE, el peso de las personas mayores que no pueden acceder a una jubilación sigue siendo predominante. Para terminar, un último punto en el que se observan los problemas del sistema asistencial es en el **acceso a prestaciones por desempleo** o subsidios y ayudas que proporciona AISGE. En el último informe de Walter Actis (2016) se observa que del porcentaje de profesionales que tienen un salario de menos de 600 euros anuales, el 29%, solo el 7,5% recibe o ha recibido la prestación contributiva de desempleo. Otro 7% obtiene un subsidio y un 4% está acogido a una ayuda del departamento asistencial de AISGE. De todo este grupo, únicamente el 1,3 por ciento está siendo atendido por servicios sociales. La falta de contratos laborales estables, el desajuste entre los modelos de cotización a la Seguridad Social y la realidad del mercado de trabajo generan una situación en la que las personas que pueden acceder a una asistencia social pública y las que lo necesitan, no están compensadas.

3.6 Acción sindical en el sector

3.6.1 Sindicatos en las Industrias Culturales y Creativas

La literatura sociológica sobre las dinámicas de **sindicatos en contexto laboral contemporáneo** ha explorado en profundidad cómo el aumento de modelos de trabajo flexible característicos del post-fordismo dificulta la acción colectiva y sindical. El argumento principal es que la falta de trayectorias laborales estables debilita la figura del obrero colectivo al no disponer del tiempo ni los espacios para poder llegar a conformarse. En términos de Sennet (2000), el capitalismo flexible genera corrosión en el carácter de los trabajadores, o en otras palabras, erosiona su capacidad para conectar y vincularse con otros. Autores como Bourdieu (1998) también exploran esta idea mediante la noción de la “flexplotación”. El argumento de Bourdieu es que el contexto neoliberal genera automáticamente inseguridad en el trabajo con la amenaza constante del desempleo, por lo que incluso trabajos precarios se comienzan a visualizar como un bien e incluso un privilegio. En la obra de Beck (2000) se baraja esta misma idea pero se profundiza en el carácter global del sistema neoliberal y cómo los riesgos del mercado de trabajo tienen cada vez más relación con la amenaza de la deslocalización de los puestos de trabajo. En el caso de España, el trabajo de Javier G. Polavieja permite observar que se generan las mismas dinámicas que he ido comentando:

“La precariedad laboral asociada al empleo temporal tiende a reducir la identificación subjetiva con los sindicatos. Los datos analizados sugieren que los *precarios* españoles albergan sentimientos de frustración respecto de las organizaciones sindicales existentes. [...] Es el contraste entre el ideal normativo de sindicalismo y la percepción de los sindicatos realmente existentes lo que provoca la

frustración de los trabajadores *precarios*. [...] Un sindicalismo de baja afiliación, como es el español, basa su fuerza en la capacidad de movilizar a los trabajadores. Si los trabajadores *precarios* dejan de responder a las llamadas sindicales a la movilización, los sindicatos se debilitan. [...] El progresivo debilitamiento de los sindicatos los llevará a replegarse cada vez más sobre su base más fiel de apoyo: los *estables*.” (Polavieja, 2003)

La diferencia entre trabajos estables y trabajos flexibles es un factor clave a la hora de analizar el panorama sindical y en las ICC, como ya hemos visto, uno de los rasgos más característicos es la práctica ausencia de trabajos estables. Centrándonos ya en este tipo de sectores, la obra de McRobbie (2002a), Christopherson (2008: 88) y Banks (2007) alude al hecho de que las ICC son especialmente vulnerables a la falta de organización colectiva:

“The thoroughgoing individualization of cultural work, with its intrinsic preference for newness and novelty, its fetishization of individual, ‘creative’ talent and its preference for personalized, performative modes of work, increasingly appears, perhaps more than other industries, to render collective identities extraneous or redundant. Perhaps it is now futile to expect any forms of organizing that might displace the ideological primacy now afforded creative autonomy in the flexible cultural workplace.” (Banks, 2007: 65)

Hesmondhalgh y Baker (2011: 119) describen más concretamente la forma en la que se refleja este contexto sobre la sindicalización del sector, teniendo en cuenta la falta de puestos de trabajo estables y la extensión de trabajadores auto-empleados, elementos que también analiza Cuny (2014: 24) a través de su análisis del informe del “Colectivo de trabajadores auto-empleados en sectores creativos, audiovisuales y del entretenimiento”⁸⁵. Aunque los sindicatos siguen teniendo un papel fundamental en la protección de los derechos de la fuerza de trabajo (Morgan et al., 2013: 402), Hesmondhalgh y Baker analizan a través de varios sectores – empresas editoras de revistas, cadenas de televisión o la industria musical inglesa – que hay una clara correlación entre la falta de reconocimiento y apoyo de sindicatos y la mayor incidencia de salarios bajos, jornadas largas y retribuciones menores por horas extra o períodos vacacionales. Caldwell (2008) también investiga el mercado de trabajo en la industria del cine y la televisión y cómo se está extendiendo el uso de trabajadores no sindicados al ser más probable que acepten mayores compromisos sobre su autonomía y trabajen más horas por menores retribuciones. La falta de sindicatos fuertes afecta sobre todo a las últimas personas en incorporarse al trabajo y a las que suelen acceder al mercado laboral mediante modelos autónomos o *freelance*, que negocian sus salarios individualmente:

“On the one hand established workers have a strong position from which to negotiate their worth, on the other newcomers are ‘weak players’ chasing jobs on ‘unviable terms’ [...] those still in the early stages of a freelance career, their negotiating stance was more likely to be dramatized in terms of a portrayal of the self as desperately needy.” (Hesmondhalgh and Baker, 2011: 120-121)

⁸⁵ “Joint statement of the European federations representing cultural and creative workers. Collective Representation of Freelance Workers in the Media/Entertainment/Creative Sector, Trying to Shed Some Light on a Grey Area”. Recuperado el 06/03/2019 de: <http://www.scenaristes.org/pdfs/freelance.pdf>

Como vemos, trabajadores con un recorrido profesional estable o que forman parte de un colectivo pueden contar con posiciones más ventajosas a la hora de negociar con la patronal. Sin embargo, las ICC en general y el sector del teatro en particular, se caracteriza por ser un sector muy atomizado, individualizado y disperso en el que el trabajo flexible representa la norma y es difícil organizar un frente unificado que pueda funcionar como grupo de presión. Iñaki Guevara de la Unión de Actores y algunas de las personas entrevistadas describen esta situación:

“Somos un colectivo bastante disperso ¿no? O sea, no es cómo La Paz, cinco mil sanitarios, no. Esto es que un día tienes una compañía de veinte y se acaba, vas a hacer un rodaje y estás un mes. Entonces son muy dispersos.” (Iñaki Guervara, Unión de Actores)

“Veo que todavía nos falta un puntito de unidad. Claro, es que claro, tiene esa dicotomía el trabajo del actor, es un trabajo colectivo, pero es un trabajo en el que estás tú solo... o sea, realmente es una aventura individual el mundo de la interpretación. Entonces, habría que compaginar eso pero intentar que estuviéramos más unidos, porque si estuviéramos más unidos se conseguirían más cosas.” (Ar-28: Nico, 60, Actor)

“Creo que está súper paralizada la profesión como gremio, que es una puta mierda [...] Porque no hay nada, eso ya te lo digo, no hay absolutamente nada gremial de nada. A lo mejor, la gente es muy individualista en ese sentido. [...] Cuando subieron el IVA yo creo que tendría que haber habido una huelga general de espectáculos, de no haber trabajado este fin de semana [...] pero a nivel de grupo no se luchó como gremio, todo el mundo del arte que tenía que haberse juntado: escenógrafos, actores, músicos, todos juntos... eso por un lado, no hicieron eso.” (Az-11: Carla, 42, Actriz y gestora)

“Cuando tú ves una manifestación de la gente de medicina o de educación, piden cosas muy concretas, creo que a este oficio nos falta cohesión para pedir cosas concretas que sirvan para cambiar las cosas y las injusticias. Es el qué pedimos, y por qué lo pedimos y qué necesitamos y por qué nos hace daño. No solo de... ¡viva la cultura! La queja genérica no lleva a ninguna parte y este oficio peca en muchas ocasiones de la queja genérica.” (Ar-10: Álvaro, 33, Actor)

Además, observamos que en el caso de trabajadores que deben preocuparse y responsabilizarse de conseguir su próximo contrato temporal de forma continuada, los sindicatos muchas veces pasan desapercibidos. Como veremos más adelante, el capital social es fundamental en las ICC a la hora de conseguir trabajos y su instrumentalización hace que se diluyan los lazos políticos o ideológicos que podrían aglutinar un movimiento sindical:

“La instrumentalización extrema del capital social hace que éste pierda todo su potencial como entidad política, o posible ente aglutinador de las luchas y demandas de algunos representantes del sector. Su uso como recurso lo quema y neutraliza, las alianzas se pierden y la lucha se fragmenta.” (YProductions, 2009: 41)

Además, este papel de las redes sociales en el mercado de trabajo hace que los casos en los que se insiste en derechos sindicales se puedan identificar como problemas para los empleadores y éstos extiendan esta imagen por su propia red social, perjudicando a los y las trabajadores/as a la hora de acceder a futuros empleos:

“The uncertain nature of freelance work and worries about where the next short-term contract will come from means unions are not on the radar of many creative workers. [...] Asking for the union rate could jeopardise getting future work by

associating him with 'trouble'. In an industry where individuals have to sell their reputation, there are real limits on the ability of individuals to use unions to negotiate rates. (Hesmondhalgh and Baker, 2011: 119-120)

De nuevo, las palabras de Iñaki Guevara de la Unión de Actores y de una de las actrices entrevistadas permiten ilustrar estos elementos:

“Aquí la representatividad sindical está pensada para empresas grandes y para actividad continuada. Es decir, tú para ser elegido delegado sindical necesitas seis meses de actividad. Esto se puede producir a lo mejor en alguna serie, a lo mejor son ocho meses o nueve y puedes estar tres meses de delegado sindical, con lo cual si eres así, muy conflictivo, a la siguiente temporada no serías contratado.” (I-6: Iñaki Guevara, Unión de Actores)

“Si te ibas de forma personal, a hablar, a decir que tu compañía de teatro te estaba... irregularidad o lo que sea... o ilegalidad, claro... eras tú contra, el... productor o lo que fuera. O sea, era tu nombre y apellidos contra eso. Entonces, ¿quién iba a hacer eso? [...] Para eso me voy a un abogado y ya está. Y ya soy cabeza de turco, ya me ponen la cruz con lo cual no vuelvo a trabajar en mi vida.” (Az-16: Claudia, 49, Actriz)

Una de las principales dificultades que se encuentran los sindicatos de actores es la intermitencia inherente del trabajo y la falta de estabilidad, teniendo en cuenta que todo el marco jurídico sindical español está enfocado a actividades laborales continuadas y, por otro lado, el hecho de que ser delegado sindical o simplemente protestar por condiciones laborales precarias puede causar **problemas a la futura empleabilidad**. Aunque es ilegal el incumplimiento del Convenio Colectivo acordado por sindicatos y patronal, la relación contractual entre empresarios/as y actores y actrices se considera privada. La Unión de Actores no puede intervenir si no es en nombre de un trabajador o un colectivo de trabajadores que denuncien a la empresa y, como ya hemos visto, existe el temor a no ser contratado de nuevo si se denuncia. En el informe de Actis (2012) hay toda una serie de resultados que arrojan luz sobre este problema. Hasta el 38% de las personas encuestadas afirmó que al menos una vez en su carrera había recibido presiones para aceptar condiciones de trabajo con las que no estaba de acuerdo y un 6% afirmó pasar por esta experiencia dos o más veces. El 30% de la muestra perdió al menos un trabajo por objetar el contrato ofrecido por el productor, en la mayoría de los casos por cuestiones relacionadas con las condiciones de trabajo (28%) y, en menor medida, por asuntos vinculados a los derechos de propiedad intelectual (2%).

En sectores de las ICC que cuentan con modelos de producción en los que se involucran muchos trabajadores y se mueven grandes cantidades de dinero como es el sector audiovisual en EEUU, se han expandido notablemente las estrategias de acción colectiva en la década de los años 80 y 90 que compensan el carácter flexible del trabajo (Paul and Kleingartner, 1994). Se han establecido salarios mínimos, se han organizado compensaciones adicionales para artistas que negocien mayores beneficios a título personal y compensaciones residuales por la re-utilización de productos culturales en los que han formado parte. Sin embargo, en sectores en los que no hay una estructura tan grande como en el ámbito audiovisual y el mercado de trabajo está mucho más atomizada, como sucede en el ámbito teatral, esta expansión de los sindicatos no se ha producido.

3.6.2 La Unión de Actores de Madrid

En España, hasta 2013 había dos estructuras sindicales que podían representar a actores y actrices a nivel estatal: la Federación de Artistas del Estado Español (FAEE) y la Organización de Sindicatos de Artistas del Estado Español (OSAAEE), que en 2013 se unifican formando la Confederación de Artistas del Espectáculo (CONARTE). Por otro lado, cada región cuenta con su propio sindicato de actores y actrices siendo en Madrid y Barcelona donde se concentra el mayor número de afiliados. En Madrid, la acción sindical de actores y actrices ha sido organizada desde 1986 por la **Unión de Actores**, el sindicato de la Comunidad de Madrid que cuenta con **2400 afiliados** aproximadamente. En España hay aproximadamente 16.000 actores y actrices, representando 1,8 artistas por cada 10.000 habitantes. Este índice se incrementa hasta los 6,9 artistas por cada 10.000 en la Comunidad de Madrid, puesto que hasta el 53% están censados allí (Actis, 2016). Teniendo en cuenta estos datos, podemos afirmar que la implantación del sindicato madrileño es muy alta, sobre todo comparado con otras zonas en las que el número de afiliación no supera los 50 miembros, como ocurre en comunidades del norte de España como Cantabria o Asturias. La irregularidad en los niveles de afiliación y fricciones entre los diferentes organismos que formaban CONARTE en 2013 llevaron a la Unión de Actores a definirse como un sindicato Estatal que, en cierta medida, ha suplantado a la recientemente creada formación, como describe el presidente de la Unión Iñaki Guevara:

“Hubo un Congreso de unificación al que participamos nosotros. Nosotros intentamos en ese Congreso ofrecer una alternativa diferente, una alternativa que nos creíamos y creemos que es más útil, más democrática, que tuviese en cuenta que no es lo mismo un sindicato como el de Madrid que tiene dos mil y pico afiliados, que el sindicato de Asturias que tiene cuarenta [...] queremos hacer entonces la unidad, pero sólo en lo real. Es decir, si no hay producción de coches en Albacete, yo no pongo un sindicato de metal ahí. [...] Nos fuimos y ahora nos hemos hecho estatales. [...] yo creo que el proceso está en que vayamos haciendo esfuerzos de colaboración con los diferentes sindicatos reales y en esa...Y en el proceso que, yo creo, de desintegración de ellos.”
(I-6: Iñaki Guevara, Unión de Actores)

A pesar de que la Unión de Actores cuenta con una tasa de afiliación regional muy alta su capacidad de negociación y acción sigue estando bastante limitada por los motivos que ya he descrito más arriba. Además, legalmente, el sindicato no tiene presencia en la gran mayoría de empresas teatrales puesto que las dimensiones reducidas impiden la existencia de elecciones sindicales (Actis, 2012). Todos estos factores afectan al potencial negociador del sindicato que, como observa Ernesto Caballero del CDN, se ha visto muy mermado:

“Los sindicatos de artistas, la verdad es que no... ahora ya no tienen ninguna capacidad negociadora, apenas tienen capacidad negociadora para con el gran empresario que es el ministerio.” (I-14: Ernesto Caballero, CDN)

En el caso del panorama teatral madrileño también hay que añadir una particularidad que ha afectado profundamente a la conformación de la Unión de Actores como sindicato sectorial: la imagen que muchos actores y actrices conservan del sindicato como elitista y poco representativo de la profesión. Las siguientes citas ayudan a expandir sobre esta idea:

“Cuando empezó la Unión de Actores yo era joven... sé que eso era una cosa, un negocio de un alguien, argentino para más datos... y estuve yo ahí metido un poco... estuve un poco en la relación.

Y no me interesó y no me he metido en la Unión de Actores.” (Ar-31: Manuel, 62, Actor y gestor)

“La Unión de Actores hace años... los que presidían, los que gestionaban, las cabezas pensantes de los órganos de la Unión de Actores era gente muy importante que trabajaba en televisión. Evidentemente, no vas a pedirle a alguien que trabaja en Globomedia que demande a Globomedia.” (Ar-9: Abel, 34, Actor)

“La Unión de Actores en el momento era un poco caspa, para mí, estaban muy con los famosos pero lo que era el pueblo... no... e incluso yo, llevamos un caso que nos llevó la Unión de Actores que lo perdió de mala manera, que nos costó un pastón y además, teníamos razón. Y me decepcionó bastante la manera, te estoy hablando hace muchos años también, eh... pero esto era como: ‘lo que os importa es la pasta, los famosos, los famosos les lleváis todo muy bien, pero ¿qué pasa con el pueblo?’.” (Az-22: Irene, 58, Actriz)

Incluso desde el propio sindicato se habla de una “generación perdida” de artistas que salieron del sindicato en los años noventa o no llegaron a afiliarse debido a la imagen poco inclusiva que se tenía del organismo:

“Luego, tengo que decir que está el afiliado de toda la vida y, luego, ha habido una generación que, yo creo, que se ha perdido por esa cosa que te comentaba antes, de que la imagen que se daba al colectivo no era adecuada.” (I-6: Iñaki Guevara, Unión de Actores)

Desde entonces, la imagen del sindicato ha mejorado sustancialmente y esto también se ve reflejado en los discursos de las entrevistas, como vemos a continuación:

“Ha ido mejorando con los años, porque sí que es verdad que antes, pues, no funcionaba tanto como sindicato. [...] Ahora sí que ya es más global, es más sindicato, trabaja más en unión [...] ya más como sindicato, como colectivo no como personas. [...] Entonces en eso sí que ha ido mejorando. Y sí que se ha ido generando un sindicato más unido, más cohesionado.” (Az-16: Claudia, 49, Actriz)

“Pero ahora, es verdad que hay un nuevo enfoque... y... y precisamente el otro día estaba pensando en volver a apuntarme porque hay un nuevo, bueno, una nueva junta.” (Az-22: Irene, 58, Actriz)

Generalmente, nadie defiende la eliminación del sindicato o critica su misma existencia pero sí hay aproximaciones muy diversas al mismo. En el informe de Actis (2012) se preguntaba a actores y actrices – incluyendo el ámbito audiovisual – sobre quién representaba su principal apoyo ante un conflicto o duda vinculado a un contrato laboral: el 24% acudía a un sindicato, el 21% a sus representantes, el 15% a compañeros/as de profesión, un 10% a los servicios de asistencia de AISGE, el 7% a un abogado particular y el mismo porcentaje trata directamente con la empresa contratante, un 6% no sabía a quién acudir y un 10% afirma no haber tenido nunca dudas o conflictos en la contratación. Teniendo todo esto en cuenta, actualmente hay **cinco formas prototípicas de relacionarse con la Unión de Actores**: la primera es la falta de relación desde el desconocimiento, la segunda tampoco implica una relación directa pero desde la indiferencia, la tercera es una relación con el sindicato, pero adoptando una postura crítica, la cuarta adoptando un enfoque instrumental y la última desde el apoyo al sindicato. **Comenzando** por las personas que no conocen las actividades del sindicato, suelen ser actores y actrices jóvenes o que están iniciando su recorrido profesional en el sector y que todavía no han explorado en profundidad los conflictos laborales que puede generar el trabajo teatral. En los discursos de esta categoría se suele plantear una mayor implicación en el sindicato en el futuro o, como mínimo, alcanzar un mayor grado de conocimiento sobre el mismo:

“Tampoco soy gran conocedor, pero imagino que tendrá sentido, imagino que habrá una serie de convenios y habrá una serie de cosas que... pero yo estoy bastante desconectado tío. Porque ya te digo, me he movido siempre en otros lares tío, pero llegará un punto donde, de repente, me tendré que mover en esos lares, pero que de momento ahora, como que soy medio feliz siendo un muerto de hambre.” (Ar-7: Alberto, 28, Actor)

“No sé hasta qué punto sigue siendo la elite haciendo cosa por la élite ¿sabes? No te puedo responder así muy concisamente. Tampoco estoy tan informada sobre lo que hacen. Me parece bien que haya.” (Az-1: Lucía, 34, Actriz)

“He escuchado cosas buenas y he escuchado cosas malas. Desde el que sí que te ayudan hasta que no sirve para nada. Entonces bueno, pues es una forma también de hacer presión... o de tener un organismo que te ampare. Creo que me lo estoy planteando este año meterme. También de una forma de tomármelo un poco más en serio o de profesionalizarme más.” (Az-15: Julia, 46, Actriz y gestora)

“No me cierro a ello pero sí que he sido siempre un poco anti-sistema [...] lo que pasa es que sí, que como se está poniendo el percal y todo, sí que... que te dan ganas de ser un poco activo. Claro, yo me lo voy guisando, pero.... Luego, quieres dinero para ensayos, pues claro, cúrratelo ¿no? Asíciate a alguien que te ponga un poco de cara.” (Az-2: María, 35, Actriz)

El informe de Actis (2012) nos vuelve a aportar información para ilustrar este tema. De los profesionales encuestados, sólo un 58% afirma conocer el Convenio Colectivo y hay una clara tendencia hacia la falta de información a medida que desciende la edad de los encuestados y en el caso de las mujeres también. Por lo que respecta a elementos concretos del Convenio, como la normativa que regula la jornada laboral, hasta un 71% de actores y actrices la desconocen. Iñaki Guevara desde el sindicato también habla sobre esta problemática:

“Hay bastante laxitud ¿no? en conocimiento de los convenios. Empiezan a conocerlo cuando tienen un problema o ven que hay algo que no funciona [...] no hay mucho conocimiento de los convenios, ni de la ley de protección conceptual, ni lo que compete al sector, no hay mucho.” (I-6: Iñaki Guevara, Unión de Actores)

Pasando a la **segunda categoría**, las personas que adoptan cierto grado de indiferencia ante el sindicato son las que no se sienten interpeladas por sus actuaciones. Sobre todo, se observa este enfoque en profesionales que trabajan en circuitos alternativos, independientes u off. Esto se debe a tres motivos: El primero es que el sindicato sigue asociándose a un teatro más comercial o elitista con el que no se identifican.

“Yo creo que a nivel de circuito alternativo... pues no sé si hay mucha gente que esté sindicada, yo creo que no.” (Ar-30: Iván, 51, Actor)

“Yo nunca me he dado de alta en la Unión de Actores. Ponen ahí tu foto... porque es que a mí tampoco me interesaba que me contrataran para series y [...] que te llamen para un casting. Bueno... pues a mí eso como no me ha interesado mucho, entonces no... Sí he estado pendiente de los cursos que hacen... de cómo se negocian los convenios.” (Az-25: Sonia, 53, Actriz y gestora)

El segundo es el caso de profesionales que trabajan a través de modelos de artesanía teatral. Al ser ellos mismos sus propios productores no consideran que un sindicato de actores les pueda ayudar. Su argumento es que, en una dinámica de auto-explotación, un sindicato no tiene cabida.

“Yo, la Unión de Actores la respeto como respeto a todos los sindicatos, lo que pasa que yo, desde mi punto de vista, que yo me he dedicado fundamentalmente al teatro y al teatro independiente, porque lo de alternativo no me gusta nada... no es que sea empresario pero soy mi propio productor. Entonces a mí, la Unión de Actores no me vale para nada porque yo no tengo nada que reivindicarme a mí mismo... no sé cómo decirte. Incluso hemos tenido ficciones porque claro... ellos intentaban, ellos siempre con buen criterio intentaban hacer convenios para cuidar a los actores en el comercial, cuidar a los actores en televisión... y luego, hubo momentos en que querían aplicarlo en las salas alternativas.” (Ar-29: Jorge, 55, Actor y gestor)

El tercero es que actores y actrices que están muy expuestos a situaciones precarias no tienen el tiempo ni las energías para implicarse y colaborar con el sindicato o cualquier otra forma de acción colectiva:

“Tengo la sensación de que nosotros estamos tan liados intentando sobrevivir que tampoco nos estamos movilizando. Que no es por justificarme, porque siempre pienso... tío deberíamos hacer algo porque... pero el caso es que no lo hacemos y tampoco veo que se vaya a hacer.” (Az-4: Daniela, 28, Actriz y gestora)

Pasando a la **tercera forma** de vinculación con el sindicato, tiene que ver con profesionales que nunca han tenido que recurrir al mismo para defender o proteger sus derechos laborales, pero sí han utilizado algunos de los servicios que ofrece el sindicato, como cursos, talleres u otro tipo de actividades:

“Yo soy de la Unión de Actores desde hace quince años... desde que empecé. Pero no tengo demasiada relación con la Unión de Actores... durante unos años estuve en el coro que tenían, pero luego se independizó el coro de la Unión con lo cual ni eso. Y sí que hace años hice algún taller, algún curso y tal...” (Az-12: Martina, 37, Actriz y gestora)

“Me he dado de alta pero tampoco he hecho demasiado con ellos. [...] Por la Unión de Actores tenemos la opción de entrar a los teatros públicos... de ir de gratis, pero bueno, todavía no he ido ningún día. Y luego está bien pues, por si acaso algún día, hacen cursos, talleres que hacen.” (Ar-17: Adrián, 42, Actor y gestor)

“Yo he dado cursos de verso en la unión y he hecho trabajos de apoyo, a mí me parece que es una... que es un instrumento, es una herramienta interesante para el actor.” (Ar-28: Nico, 60, Actor)

“Están muy desanimados porque los socios, o sea, los socios solo van a la gala de la Unión de Actores... ¿entiendes? La centralita se colapsa para pedir invitaciones para la gala de la Unión de Actores, pero cuando hay una... charla sobre la desigualdad en la profesión van cuatro.” (Ar-8: Alejandro, 27, Actor y gestor)

La **cuarta categoría** es la de profesionales que adoptan una postura crítica con el sindicato, en mayor o menor medida. Las principales críticas que se hacen al sindicato se basan en que realmente no tiene poder de actuación y que no defiende los derechos de toda la profesión sino sólo de las personas afiliadas. Esta última idea nos devuelve al debate entre trabajadores estables y flexibles ya que la mayor parte de las personas afiliadas al sindicato son los actores y las actrices que cuentan con cierto grado de estabilidad o recorrido en el sector. En el análisis de Christopherson (2008) sobre sindicatos en la industria cinematográfica estadounidense se observa una dinámica similar. A medida que los sindicatos se debilitan, optan por defender el decreciente número de trabajos con buenas condiciones de sus miembros más establecidos, dejando más de lado al colectivo de trabajadores emergentes en estructuras más flexibilizadas.

“Yo, de la unión de Actores ya no solo me voy a dar de baja porque no los pueda pagar, sino porque la Unión de Actores me parece un paripé muchas veces [...] la Unión de Actores podría hacer 200 veces más de lo que hace. Si yo fuese la Unión de Actores yo no habría parado de movilizar a los actores y a las actrices, o sea de juntar a los actores y a las actrices. De ir al Ministerio de Cultura y hacer una manifestación cada jueves o cada viernes para hacernos oír. De parar los teatros. De pararlos. De que la gente que haya pagado una entrada, por desgracia, lo siento, se quede sin ver... estas son las acciones que a día de hoy son las que funcionan. Y es que esta gente, a las pruebas me remito, si es que han hecho... han hecho nada, y estamos pasando la peor época... “el convenio no sé qué...” iros a... iros a ¿sabes? Que yo no estoy hablando del convenio, yo estoy hablando de sentirme respaldado. [...] de que haya un grupo de 10 personas en la Unión de Actores que se dedique a estar en internet todo el puto día mirando de ‘Solo actores’, en ‘Yatecasting’, en ‘Miteletv’ y viendo los cástings que son ilegales. Porque ofrecen un dinero por debajo del salario mínimo interprofesional. Y que cada cásting que vean que se dediquen a denunciarlo. Que no vayan diciendo: “no cojáis trabajos por debajo del convenio...” que no cojamos ¿el qué? Si me estoy muriendo de hambre y no tengo para comer ¿tú te crees que yo no voy a coger una publicidad que me dan 120 euros? [...] Entonces, Unión de Actores, para mí, ¿Necesaria? Sí. ¿Útil a día de hoy? Muy poco.” (Ar-18: Cristian, 36, Actor)

“A mí la unión de actores me genera... aparte de desconfianza, rechazo. Recelo bastante porque... pienso que, como organización, al final se defienden más los intereses de una serie de individuos que del colectivo en general. Porque parece como que todo dependa de estar o no adscrito o suscrito a tal organización y creo que se defienden intereses que afectan al colectivo y no a los socios ¿no? entonces ya esa diferenciación... me genera una manera de colocarme ¿sabes? La respeto profundamente, porque también, al no existir un sindicato... tampoco hace ningún daño.” (Ar-20: Marcos, 40, Actor y gestor)

“Yo estoy sindicada, pago mi cuota religiosamente... pero... no... no voy a nada, no me interesa nada, en realidad no sé porque estoy sindicada si te digo la verdad. [...] Bueno, ahí entro en que no creo en la política, entonces estoy yo en un punto muy... muy de no... pero no hacen nada, no pueden hacer nada, se les va la fuerza por la boca.” (Az-13: Sofía, 43, Actriz)

Por último, la **quinta categoría** se compone por los profesionales que expresan su apoyo directo al sindicato, tanto de forma general como por experiencias propias en las que les ha ayudado:

“La Unión de Actores, yo estoy afiliado, está para ayudarnos ante cualquier duda o cualquier injusticia. Entonces, creo que son unos apoyos importantes, cuando a veces estás muy perdido, porque es un oficio en el que a veces es fácil que estés muy perdido. Y ellos están para apoyar.” (Ar-10: Álvaro, 33, Actor)

“Mi relación con la Unión de Actores es fantástica [...] de que puedas estar informado de tus derechos, de que puedas informar a tus compañeros que no lo saben de las cosas a las que tienen derecho y las cosas a las que no deben renunciar jamás, es decir que... que sí, me parece una herramienta interesante.” (Ar-28: Nico, 60, Actor)

“Sí que ha habido cosas que se han conseguido ¿no? de... productoras que no estaban pagando a sus actores... o incluso centros grandes que no están pagando y que han ido todos y que han conseguido cosas.” (Az-16: Claudia, 49, Actriz)

“Creo que es importante que exista, es que... creo que es importante. Por ejemplo, cuando me pasó lo del representante este... la UA hizo un llamamiento a todas las chicas que hubiesen tenido algún conflicto con él que, por favor, lo denunciaran.” (Az-4: Daniela, 28, Actriz y gestora)

Podemos observar que, principalmente, se valora positivamente como fuente de información sobre derechos y obligaciones en relación a las condiciones laborales y también para establecer demandas colectivas a raíz de infracciones del convenio o problemáticas vinculadas al acoso o agresiones sexuales, sobre las que expandiré más adelante.

4. BREVE RESUMEN

Cualquier proyecto teatral se organiza a través de tres fases generales: la **pre-producción**, la producción y la post-producción. En la primera, que puede llegar a extenderse hasta un año antes de comenzar a producir el espectáculo, se proyecta, planifica, prepara y presupuesta el proceso de creación. Los elementos más importantes para esta fase son: establecer una fecha orientativa para el estreno, definir los espacios que se van a necesitar, diseñar los elementos que conforman el espectáculo – escenografía, vestuario, etc. – y conformar y calcular los recursos económicos, materiales y humanos necesarios para llevar a cabo el proyecto en relación a los recursos existentes en el seno de la compañía. De este modo, se evalúa qué tareas serán externalizadas y cuáles se desarrollarán desde el equipo promotor, con su consecuente efecto sobre los costes. El grado de especialización y división de tareas será el principal factor que determine los tiempos y la organización de esta fase. La fase de **producción** comienza cuando se materializan las acciones planificadas en la fase anterior y se elaboran los elementos materiales y técnicos necesarios. Habitualmente es una fase que dura entre 3 y 5 meses, aunque en procesos de creación colectiva tiende a extenderse mucho más. La dramaturgia puede formar parte de la pre-producción si se trata de un texto ya existente o de la producción en caso de ser una adaptación o una dramaturgia nueva. Un punto central a la fase de producción es el trabajo de ensayos, en toda su complejidad. Elementos como la planificación desde la dirección, la investigación sobre el texto y los personajes en el ámbito privado, el “trabajo de mesa”, o la traducción de ideas y textos en acciones sociales escenificadas sobre el espacio, la puesta en escena, se van articulando de forma particular y única en cada proyecto. Por último, la **post-producción** se inicia con el estreno de la obra y se identifica con la durabilidad de la misma. Las jornadas y los tiempos en esta fase tienden a ser menos intensos que en las fases anteriores aunque también depende del tipo de proyecto. Una vez se estrena un espectáculo, puede comenzar un período de temporadas o giras ya acordadas de antemano, o puede iniciar un proceso de implementar estrategias de promoción del mismo. Éstas se suelen basar en la exhibición de la obra en festivales y ferias o la puesta en contacto con programadores culturales.

Una vez descritas las principales fases que estructuran la creación de un espectáculo, resulta imprescindible describir las “**relaciones sociales laborales**” que se despliegan en el mismo. Se trata de un aspecto fundamental del trabajo teatral, puesto que tienen un efecto directo sobre las dinámicas de acceso y desarrollo del mismo. Las relaciones sociales desplegadas en un contexto de trabajo teatral tienden a adoptar un carácter efímero que, a su vez, cuentan un alto grado de intensidad. Aunque parezca paradójico, esto se debe a que los espacios de socialización y los grupos que se generan en los mismos tienden a ligarse a proyectos concretos y transitorios que dotan de volatilidad y brevedad a las relaciones. Por otro lado, las jornadas suelen ser muy largas y el trabajo conlleva el desarrollo de una energía emocional compartida que genera una fuerte sensación de membresía e identificación con el equipo y una solidaridad grupal que refuerza los vínculos sociales y potencia la formación de relaciones genuinas y duraderas.

Un rasgo característico de las ICC que se observa también en el panorama teatral es una relativa **informalidad** en la estructura productiva y en los mecanismos de acceso al empleo, sobre todo en pequeñas y medianas plataformas. Esta característica hace que las estrategias de socialización, basadas en el intercambio de información y en la creación de vínculos y redes, sean una parte más del trabajo teatral. Esto se observa sobre todo al analizar los discursos sobre las redes sociales digitales y su instrumentalización a modo de auto-promoción. Los centros de formación, los vínculos familiares y las redes informales de contactos se vuelven elementos fundamentales a la hora de conseguir trabajo. Esto se debe a que los principales mecanismos de acceso al empleo se basan en recomendaciones de contactos a otros empleadores o, directamente, la contratación por parte de alguien al que ya se conocía previamente. En los trabajos creativos se valora la estabilidad en los equipos puesto que, además de generar relaciones de confianza mutua, se desarrolla un lenguaje creativo y una forma de trabajar particular que, una vez se ha incorporado, ayuda a agilizar futuros procesos de creación. La importancia de las redes informales de contactos también tiene una consecuencia directa sobre la capacidad de reivindicación y confrontación de la fuerza de trabajo frente a empleadores, puesto que existe el miedo real a generar una imagen ligada a la conflictividad que limite futuras oportunidades laborales. Por su parte, en las compañías de artesanía teatral, los vínculos personales entre las personas que conforman el núcleo central de las plataformas suelen ser muy fuertes. El alto grado de inestabilidad e incertidumbre económica hacen que, habitualmente, los nexos de unión personales sean necesarios para dotar de continuidad a los proyectos de artesanía teatral. Por otro lado, las redes de contactos con otras plataformas y profesionales también juegan un papel central al permitir el desarrollo de coproducciones, colaboraciones e intercambios.

La tercera parte de este bloque gira en torno a la noción de la **precariedad laboral y económica** en el trabajo teatral, explicando su origen y las consecuencias para la fuerza de trabajo. Para empezar, hay que dejar claro que la precariedad es un elemento estructural; los salarios bajos en relación al nivel formativo y al tiempo dedicado, la irregularidad en los pagos, el pluriempleo, la intensificación laboral y el trabajo gratuito – sobre todo por lo que respecta a ensayos – son aspectos muy extendidos en el sector.

Esto se debe principalmente al carácter vocacional del trabajo y a la intermitencia inherente del trabajo por proyectos. Las **motivaciones intrínsecas** al trabajo en sí hacen que se asuman grados de precariedad mayores que en otros ámbitos menos vocacionales, aspecto que afecta sobre todo a la población joven que no ha tenido tiempo de realizarse profesionalmente. Los actores y las actrices de más edad tienden a acumular méritos, modelo que algunos autores han denominado “carreras portafolio”, que les permiten exigir mejores condiciones laborales. Sin embargo, el porcentaje de personas que llegan a mantenerse en la profesión hasta conseguir ese estatus es muy reducido puesto que hay muchas menos ofertas de trabajo a medida que los perfiles aumentan de edad y también suelen incrementarse los gastos fijos como las hipotecas o la crianza, elementos que potencian el abandono del oficio. Por lo que respecta al **trabajo por proyectos**, períodos de alta intensidad laboral con períodos de inactividad se combinan sin poder calcular ni planificar realmente a medio o largo plazo, de modo que la incertidumbre es una constante en la profesión. El tipo de plataforma en la que se trabaja puede afectar al grado de incertidumbre, ya que en el sector público o en grandes empresas productoras se pueden obtener contratos de mayor duración, no obstante esto tampoco es la norma. Como ya he observado, las estrategias de artesanía teatral también pueden generar estabilidad, aunque la autonomía creativa que proporciona la artesanía conlleva sus propios modelos de auto y sobre-explotación. El reparto desigual de la carga de trabajo o la aglutinación de varios trabajos sobre

una misma persona, el porcentaje de inversión destinado a futuros proyectos que disminuye los beneficios a repartir entre los participantes aquí y ahora, la negociación a título individual de la fuerza de trabajo externalizada por la inacción o la inexistencia de sindicatos y una política inadecuada de la empresa son los principales determinantes del grado de precariedad en este tipo de plataformas. La fuente de los ingresos de las compañías también suelen afectar a los modelos de contratación y a la precariedad, puesto que cuando se consigue trabajar a través de cachés es más frecuente que el salario de actores y actrices sea fijo y se ajuste a los Convenios Colectivos, mientras que en modelos mixtos o basados enteramente en la taquilla la tendencia es la contraria.

Una de las consecuencias de esta organización laboral es que el origen de **clase** sea determinante para mantenerse de forma continuada en la profesión. Contar con recursos económicos propios o con el apoyo del entorno puede marcar la diferencia para afrontar la incertidumbre y el riesgo constante al que se ve expuesta la fuerza de trabajo. La precariedad afecta de forma especialmente intensa a las mujeres, puesto que la brecha salarial de **género** es una realidad más del sector. Aunque con menos intensidad que en el sector audiovisual, la existencia de menos personajes femeninos de media y su carácter generalmente secundario dificultan la estabilidad de las actrices. Como ya he mencionado, esta situación se agudiza todavía más con el aumento de la edad. Otra consecuencia clara del modelo de organización laboral es la normalización de estrategias basadas en el **pluriempleo**, tanto dentro como fuera del teatro, para mantenerse en el sector. Trabajos flexibles y poco cualificados en sectores no artísticos como la hostelería o la venta telefónica sirven como fuente de ingresos principal de actores y actrices que no pueden mantenerse de su ocupación principal. La mayoría prefiere pluriemplearse en sectores vinculados al ámbito artístico – aunque no sea interpretación – como es la pedagogía teatral, la danza o el periodismo cultural; pero la mayoría no puede acceder a este tipo de trabajos. En última instancia, incluso en los casos en los que el trabajo teatral es suficiente para mantenerse económicamente, suele ser imprescindible para ello combinar múltiples proyectos de forma simultánea con su consecuente intensificación laboral.

Finalmente, el modo en el que la política cultural ha tratado de abordar esta problemática se ha analizado a través del “**Régimen Especial** de Artistas y Toreros”. Se trata del modelo que establece la regulación laboral para calcular y minimizar los efectos negativos de la intermitencia inherente al sector. Como se ha observado en el análisis, las medidas que adopta este sistema son absolutamente insuficientes para establecer un modelo de producción en el que las condiciones laborales sean dignas. Hay múltiples ejemplos que muestran la ineficacia de los modelos de Seguridad Social puesto que la jubilación, el paro o las bajas por maternidad y paternidad son elementos de asistencia con los que únicamente un pequeño porcentaje de la profesión puede contar. Además, el alto grado de flexibilidad y autoempleo también dificulta la configuración de un **tejido sindical** fuerte. Las redes informales de contratación dificultan, como ya he mencionado, la denuncia de malas prácticas y la militancia sindical. Esto hace que la afiliación tienda a ser muy irregular y, concretamente, la historia del sindicato de Madrid hace que las actitudes hacia el mismo sean muy variables.

BLOQUE IV:

CUERPO DRAMÁTICO

1. CUERPO DRAMÁTICO: UN CONSTRUCTO MULTIDIMENSIONAL

A lo largo del siguiente bloque voy a instrumentalizar la noción de “cuerpo dramático” para referirme a todos los elementos incorporados que tienen relación con el oficio de actor o actriz de teatro. Hasta este punto he analizado el contexto económico y político de la producción teatral y cómo éste se ha traducido en un incremento de los modelos de artesanía teatral. Aquí voy a centrarme en la figura del actor-artesano como principal representante de este modelo. El oficio de actor y actriz se basa en la encarnación de personajes dramáticos sobre el escenario y su actividad es el núcleo central en la producción del teatro (Bense Ferreira Alves, 2007b: 82). Aunque cualquier oficio implicado en la creación teatral puede ser considerado artesanal, es en actores y actrices donde se observa de forma más clara este modo de trabajar. El hecho de que su propio cuerpo sea su herramienta y su material de trabajo, hace que no se puede generar otra aproximación a la producción que no implique una dinámica artesanal.

La investigación de Carol Wolkowitz (2006) sobre el cuerpo en el trabajo resulta fundamental para este Bloque. A pesar de tratarse de un área tradicionalmente invisibilizada en el ámbito de la sociología, en las últimas décadas se ha establecido una relación constitutiva entre el cuerpo y el trabajo que, cada vez, cobra más importancia en la disciplina sociológica. El cuerpo como elemento multidimensional, por su peso simbólico y experiencial, se vuelve un campo de investigación fundamental para comprender las relaciones laborales. Para comenzar a desgranar la profundidad de lo que implica configurar un cuerpo dramático es necesario partir de la **ruptura del dualismo cartesiano**, una premisa ya extendida por las principales corrientes de la sociología del cuerpo (Crossley, 1995; Hoel and Carusi, 2017; Merleau-Ponty, 1984; Selgas, 1994) y la neurobiología (Damasio, 2011). Descartes (1978) se plantea, en el siglo XVII, encontrar un elemento de la realidad que sea incuestionable y cierto. Para ello, propone distinguir entre sustancias materiales, figuras percibidas por los sentidos y circunscritas en el espacio; y sustancias inmateriales, fundamentalmente el espíritu humano. Para Descartes los sentidos no son herramientas fiables a la hora de interpretar la realidad por lo que lo único que no puede ser falseado es el mismo hecho de que existe un intelecto humano, la capacidad de razonar. De este modo, se establece la distinción entre cuerpo y mente, entre emoción y razón, que ha sido determinante en ciencias sociales y en medicina (Galimberti, 1993).

Uno de los principales científicos sociales que cuestiona y rompe esta dicotomía es Maurice Merleau-Ponty (1984) con la filosofía de la incorporación, la ontología de la carnalidad y la fenomenología de la percepción. En su trabajo, argumenta que el cuerpo es la base de la subjetividad humana, como elemento incorporado e inter-subjetivo. El cuerpo es nuestra forma de “estar en el mundo”. El elemento clave que permite establecer esta base es la forma en la que se define la percepción (Crossley, 1995), como elemento fundamental y primordial de la subjetividad. A diferencia de Descartes, para Merleau-Ponty la percepción no es una representación interior – sustancia mental – del mundo exterior – sustancia material; no hay dos sustancias sino un mismo orden de la realidad en el cual lo percibido y lo que percibe se subdividen únicamente como aspectos interdependientes y relacionados que configuran sensaciones con significado que pertenecen al cuerpo, como ser sensible. Las experiencias vividas y percibidas son el nexo de unión entre el ser humano y el mundo, y la conciencia

encarnada existe como corporalidad desplegada en el mundo. Los cuerpos de seres vivos cuentan con una estructura esencial que no puede ser capturada por los conceptos y el lenguaje empleado para explicar objetos de naturaleza inanimada. Podemos referirnos a esta perspectiva como la del “**cuerpo vivido**” (Leder, 1992).

“The body is not simply a thing in the world, but an intentional entity which gives rise to a world. Yet to be the latter is not to negate the former. While the body has a subjective role, it is also a body-object, a material thing. [...] the "lived body" is a concept designed to carry us beyond ontological dualism, while acknowledging the divergence of perspectives and languages through which the self can be approached. To be human is to be the site of an intentionality which is materially determined and enacted.” (Leder, 1992: 27)

Siguiendo este razonamiento, el cuerpo es simultáneamente sensible y sensitivo, percibe y es percibido, es objeto y sujeto; y siempre desde sí mismo, desde su presencia física o carnalidad. En palabras de Lindesmith et al:

“El cuerpo vivido es el punto de referencia para las experiencias sociales y emocionales en el mundo social; es también la extensión física y simbólica de la persona en la situación. No hay dualismo implícito en esta afirmación, pues el cuerpo y el yo son presencias entrelazadas en el mundo de la experiencia” (Lindesmith et al., 2006: 179)

La esencia humana se encuentra de este modo en la corporalidad desplegada en el mundo, una corporalidad que excede los límites materiales del cuerpo para influenciar y ser influenciado por otros cuerpos entre los cuales los límites se encuentran en permanente transformación y tensión:

“Ello exige que veamos la corporalidad en el centro mismo de nuestra socialidad y de nuestra identidad (social y personal): en la corporalidad, en su producción, reproducción y multiplicación, recaen las tensiones centrales de la configuración de los agentes sociales (individuales y colectivos), y, en parte, en ella se sostienen.” (Selgas, 1994: 45)

Podemos hablar de “**cuerpo marcado**” cuando nos referimos al efecto y modulación de las posibilidades y potencialidades del cuerpo por parte de fuerzas externas, como son los esquemas socioculturales en los que se despliega la corporalidad. En términos de Saüch y Castañer:

“La corporalidad de cada persona está altamente condicionada por las opiniones e interpretaciones de los demás, en definitiva por la mirada de «los otros». Nuestra corporalidad siempre está expuesta a las convenciones sociales y su identidad, aunque singularizada, nunca se construye en solitario ya que requiere ser comunicada y presentada en sociedad.” (Saüch and Castañer Balcells, 2013: 113)

Volviendo a Merleau-Ponty (1984), también es importante observar que la articulación del cuerpo con el mundo, desarrollada a través de la percepción, no es pasiva sino activa. La conciencia encarnada cuenta con la intencionalidad como rasgo fundamental y ésta se articula a través de la adquisición de esquemas perceptivos, técnicas y habilidades culturales que afectan al comportamiento. De este modo, en el comportamiento del “**cuerpo activo**”, en sus propios términos, se concentran cuerpo, mente y cultura. Según Latour (2004), esta circunstancia hace

que el cuerpo debería considerarse como un proceso más que como una entidad, puesto que los procesos se definen por sus capacidades para afectar y ser afectados. El cuerpo adopta de este modo un carácter procesal y múltiple en el que se inscriben características fisiológicas, psicológicas y sociales de forma simultánea (Selgas, 1994). Siguiendo estos principios y para determinar sus implicaciones en la sociología, Crossley define la “**sociología carnal del cuerpo**”:

“The **sociology of the body** addresses itself to epistemological, ethical and aesthetic technologies which variously discipline, adorn, punish, celebrate, etc. ‘the body’. It is concerned with *what is done to the body*. **Carnal sociology**, in contrast to this, addresses the active role of the body in social life. It is concerned with *what the body does* and it stresses and examines the necessarily embodied bases of the praxical-symbolic constituents of the social formation.” (Crossley, 2014: 43)

El argumento de Crossley es que cualquier análisis sociológico que pretenda conocer elementos vinculados al cuerpo debe incluir ambas perspectivas, “lo que se hace al cuerpo” y “lo que el cuerpo hace”. De este modo, se podrá comprender la problemática del cuerpo como elemento social y lo social como inevitablemente incorporado. Yo seguiré también este principio en mi análisis del trabajo actoral. Para ello, he delimitado **tres dimensiones en el cuerpo dramático que estructuran los principales elementos de los que se compone: la artesanía emocional, el cuerpo como capital y la artesanía corporal; como reflejos del cuerpo marcado, vivido y activo de forma conjunta**. Mi objetivo al instrumentalizar la noción del “**cuerpo dramático**” como herramienta psico-física que, mediante dinámicas de artesanía busca una creación escénica, es abarcar con la mayor amplitud posible el oficio de intérprete teatral. Hay elementos fundamentales de ese oficio que se suelen asociar únicamente al entrenamiento mental o de la conciencia, como es el trabajo con emociones, el análisis de los conflictos entre personajes o la autoexploración. Por otro lado, hay otros elementos que se suelen vincular a un ámbito más carnal como es la dicción o los movimientos en escena. Sin embargo, el cuerpo dramático permite englobar estos dos aspectos del trabajo en una unidad conceptual que, además, también integra el efecto de los esquemas socioculturales existentes al desplegar la corporalidad marcada.

2. ARTESANÍA EMOCIONAL

Uno de los aspectos más importantes del arte dramático es la capacidad de dar forma, gestionar y transmitir emociones a un público desde el escenario. Hay toda una serie de aproximaciones teóricas y prácticas desarrolladas por profesionales y teóricos del teatro que analizan la relación entre las emociones de un personaje y las emociones que experimenta un actor o actriz (Konijn, 1997). El ritual del teatro se configura una “**situación emocional**” por excelencia:

“Las situaciones emocionales son aquellos episodios interaccionales socialmente estructurados, contruidos y emergentes en los que se reconocen, interpretan, controlan, esconden, comparten o definen las emociones. [...] Estructuradas por reglas y rituales” (Lindesmith et al., 2006: 386)

De este modo, el teatro proporciona un marco perfecto para observar los diferentes mecanismos y procesos expuestos en la gestión de las emociones. Como comenta Bericat (2000), el análisis de las emociones ha formado parte de la sociología desde sus inicios. Sin embargo, no es hasta los años 70 en que se constituye la sociología de las emociones como disciplina. Desde entonces, se ha producido lo que autores como Saiz (2012: 109) han denominado un “**giro emocional**”, con un incremento en el conocimiento interdisciplinar sobre las emociones desde la psicología, la neuro-biología, la antropología o la filosofía entre otras (ver Fernández Poncela, 2011: 2). Los fenómenos afectivos cuentan con una multiplicidad de elementos que obligan a mantener una mirada transversal e interdisciplinar que permita conceptualizar las emociones en términos que admitan y sustenten la investigación empírica. Siguiendo esta idea, para el análisis de las emociones en el teatro combinaré diversos enfoques teóricos.

Antes que nada, conviene definir lo que entiendo aquí por emoción. Una de las primeras perspectivas que pretendían definir la afectividad se planteó en el siglo XIX sobre las bases del trabajo de Charles Darwin, es la corriente biologicista, conocida también como la teoría James-Lange, configurada a través de la noción de que las emociones son una construcción evolutiva. Se trata de una corriente que parte de la existencia de una serie de emociones básicas universales en todos los humanos, una perspectiva ampliamente criticada y en desuso actualmente. Se han desarrollado toda una serie de investigaciones trans-culturales que permitieron visibilizar cambios en la estructura interna y definiciones de las emociones (Le Breton, 1999: 168). Además, el trabajo de Walter Cannon y Phillip Bard expuso la simultaneidad entre reacciones fisiológicas y emocionales lo que deshecho el carácter evolucionista vigente hasta el momento (Papanicolaou, 2008). Otra perspectiva posterior es la corriente conductual, basada en que las emociones se generan a través de una secuencia: comienzan con la percepción de un estímulo, continúan con la valoración del mismo y esta valoración genera una emoción que se traduce en una acción. Como vemos, en esta perspectiva las emociones surgen como respuestas a estructuras de significado. Por último, se desarrollaron corrientes cognitivas, que parten de una construcción psico-sociológica de las emociones como elementos no predeterminados y que se solapan entre sí. En lugar de hablar de emociones básicas, se pasa a hablar en términos de emociones prototípicas, basadas en grados y en semejanzas que se pueden ajustar más o menos a tipos ideales. Esta corriente establece **cinco elementos que componen a una emoción**: fisiológicos, motores, faciales, verbales y cognitivos; que autores como Plantin (2009: 16) han estructurado a través de tres componentes:

“(a) Un componente actitudinal, mímico-postural-gestual, que se desarrolla en una disposición a la acción; (b) un componente biológico (químico, neuro-vegetativo); (c) un componente mental que corresponde a la emoción como realidad psíquica, estado de conciencia.” (2009: 16)

La idea es que en la construcción de una emoción se combinan diferentes fórmulas entre estos elementos y el resultado se adaptará más o menos a un tipo ideal. De este modo, para analizar emociones resulta fundamental partir de tres puntos: la superación del binomio emoción-razón como realidades confrontadas y excluyentes; tener en cuenta que las emociones son fenómenos incorporados, siendo el cuerpo consustancial a los mecanismos de experiencia de la afectividad; y admitir los sustratos cognitivos de las emociones, puesto que afectan al pensamiento (Saiz Echezarreta, 2012: 113). Una herramienta importante que nos ayuda a integrar los diversos

componentes que se encuentran en las emociones es la distinción entre **sensación, emoción social y sentimiento o disposición afectiva**. Hay que tener en cuenta que autoras como Fernández (2011) sólo distinguen entre emoción y sentimiento, simplificando el análisis. En cualquier caso, empleando la semiótica de Charles S. Peirce⁸⁶ como marco analítico, Saiz (2012) distingue entre los tres niveles en la emoción con los que trabajaré en el análisis: (a) Sensaciones o emociones naturales, son respuestas inmediatas y espontáneas y se encuentran corporeizadas en el sistema nervioso. Se situaría en lo que Peirce describe como *primeridad*, un nivel no cognitivo y no representacional de la conciencia puesto que no interviene el aprendizaje ni el acondicionamiento sino el instinto. (b) Las emociones sociales o morales cuentan con un carácter relacional al ser adquiridas a través de la experiencia social y surgen como reacción a la misma. Se desarrollan a partir de las sensaciones o emociones naturales pero son reinterpretadas y normativizadas cognitivamente en la experiencia y participación en interacciones humanas, por lo que se situarían en la *segundidad*. (c) Los sentimientos lógicos o disposiciones afectivas serían sistemas culturalmente codificados de emociones que se asocian a una persona o a una institución y que se prolongan en el tiempo como un hábito, afectando a todo el organismo. La noción de disposición afectiva permite explicar vínculos afectivos compartidos en el largo plazo al configurar un marco y unos esquemas emocionales que condicionan a la experiencia afectiva a la par que evolucionan con la misma. Centrándonos en la interpretación teatral, como iremos viendo, la gestión emocional se centrará en las emociones sociales desplegadas para conformar una disposición afectiva en el público que permita seguir el recorrido emocional de los personajes. Como vemos, el estudio de las emociones cuenta con un componente social fundamental. Ampliando esta perspectiva, desde el interaccionismo simbólico, autores como George Herbert Mead y después Erving Goffman desarrollaron la noción de que las **emociones son inherentemente sociales** y se encuentran normativizadas por las construcciones simbólicas generadas en las relaciones entre sujetos interactuantes. Como exploraré más adelante, Hochschild (2003) recogerá esta elaboración en su construcción sobre el trabajo emocional. La siguiente definición nos ayuda a incorporar la noción de la emoción como interacción simbólica:

“Las emociones son sentimientos autorreferidos encarnados que surgen de los actos sociales emocionales que las personas se dirigen a sí mismas o que otros les dirigen.”
(Denzin, 1984a:50; citado en Lindesmith et al., 2006: 189)

Foucault (2016) también analiza el carácter social de las emociones observando los procesos de normativización de las mismas. A través de dispositivos y relaciones de dominación que explican la “obligación” de sentir determinadas emociones en determinadas circunstancias y, a su vez, los mecanismos de resistencia a esa dominación que dotan de un carácter político a las relaciones emocionales. Merleau-Ponty (1984), en su construcción del cuerpo vivido y activo, también se distancia de los afectos como procesos internos definiéndolos como fórmulas de estar en el mundo, efectivas y culturalmente imbricadas, que se pueden analizar sociológicamente. Quizás, es en la antropología de las emociones donde mejor queda reflejado el carácter social de las emociones. Autores como Le Breton (1999, 2013) han teorizado, incluso empujando el teatro como herramienta de análisis del carácter relacional de las emociones:

⁸⁶ Para un desarrollo más extenso sobre el análisis semiótico de Peirce consultar Glazer (2017) o Savan (citado en Saiz Echezarreta, 2012).

“Los sentimientos y las emociones no son sustancias transferibles ni de un individuo ni de un grupo a otro, no lo son, o no son sólo procesos fisiológicos en los que el cuerpo mantendría el secreto. Son relaciones. [...] De una sociedad humana a otra, los hombres sienten afectivamente los acontecimientos a través de los repertorios culturales diferenciados que son a veces similares, pero no idénticos. La emoción es a la vez interpretación, expresión, significación, relación, regulación de un intercambio; se modifica de acuerdo con el público, el contexto, se diferencia en su intensidad, e incluso en sus manifestaciones, de acuerdo a la singularidad de cada persona. Se cuela en el simbolismo social y los rituales vigentes. No es una naturaleza descriptible sin contexto ni independiente del actor.” (Le Breton, 2013: 77)

En mi análisis de la gestión emocional desplegada por actores y actrices de teatro en su trabajo, partiré de esta conceptualización de las emociones. Sin denostar los **elementos neuronales y psicológicos** que forman parte la afectividad (Damasio, 2005), parto de que las emociones son constructos sociales, convenciones que se expresan a través de un conjunto de signos. Los repertorios culturales del público y de los y las intérpretes y demás personas implicadas en el hecho teatral, servirán de marco en el cual los cuerpos en el escenario se convierten en los signos adecuados para dar lugar a formas específicas de afectividad. Se reafirma de este modo la ruptura con el dualismo cartesiano que ya he definido más arriba.

2.1 Trabajo emocional y gestión privilegiada de emociones

Para analizar este proceso en actores y actrices, voy a partir de la noción del **“trabajo emocional”** que desarrolla Hochschild (2003) en 1979 tras investigar aspectos del trabajo de azafatas de vuelo como las interacciones con clientes. El trabajo emocional se observa sobre todo en el sector servicios y se basa en cualquier tarea en la que un empleado se vea obligado a presentar o inducir una variedad de emociones – genuinas o no – o a suprimir o controlar las suyas propias para cumplir con las expectativas de su puesto de trabajo. El empleado debe exhibir manifestaciones corporales y faciales observables públicamente que produzcan el estado mental que genere emociones, actitudes o conductas en las personas a las que está proporcionando un servicio. En el trabajo de Le Breton encontramos un análisis que sitúa a actores y actrices de teatro en el marco del trabajo emocional:

“La afectividad es un material, cuando está al alcance de la mano del actor y este logra que cobre cuerpo. El actor trabaja alrededor de ella en las diferentes implicaciones de su papel, modulándola según las circunstancias.” (Le Breton, 1999: 226–227)

Como vemos, tratar la afectividad como un material permite conceptualizar su modificación. Volviendo a Hochschild, en su planteamiento diferencia entre un “yo real”, con emociones genuinas que asocia al ámbito privado, y un “yo falso”, asociado al ámbito público del trabajo en el que se fabrican y censuran emociones. Siguiendo esta idea, argumenta que la desconexión existente entre las emociones desplegadas por estos dos yoes genera alineación y toda una serie de problemas en la fuerza de trabajo. Desde su publicación, el trabajo de Hochschild se ha visto expuesto a varias críticas y revisiones. Podemos destacar el trabajo de Wouters (1989), también

con azafatas de vuelo, que argumenta cómo, aunque interesante, el desarrollo de Hochschild es demasiado simplista y artificioso:

“Hochschild has written a very stimulating book, but also a strongly irritating one. ‘Estrangement’ and the ‘widespread trouble’ (p.197) of distinguishing between a ‘real’ and a ‘false’ self are postulated, ‘discovered’ and exaggerated.” (Wouters, 1989: 119)

Esta crítica de Wouters se basa en que la complejidad de las sociedades contemporáneas nos lleva a desplegar, con cada vez más frecuencia, múltiples yoes que pueden exhibir emociones diversas en función de la situación en la que nos encontremos y que esto no tiene por qué generar ningún perjuicio sobre el yo, sino todo lo contrario. Como vemos, el trabajo emocional supone cargas negativas como el agotamiento o la saturación, pero la falta de monotonía también genera satisfacción por lo que también puede tener efectos positivos sobre el bienestar personal. Las siguientes dos citas ayudan a ilustrar esta idea:

“Es difícil gestionar tantas emociones a veces [...] he tenido épocas de por la mañanas ser un caballo, a medio día ser Don Quijote, a la tarde ser un teniente de policía mejicano, a media tarde dar clases de acrobacia y por la noche... verme una peli. De pronto, claro, es que gestionar todas esas emociones es difícil y el mundo lo paga. Tu mundo que te rodea lo paga.” (Ar-6: Mario, 28, Actor y gestor)

“Que siempre la novedad, siempre estoy cambiando de entorno o de proyecto o de experiencia vital. Es así a nivel vital, como que me proporciona muchas experiencias diferentes. Creo que eso es lo que más más más valoro. Me llena mucho.” (Az-4: Daniela, 28, Actriz y gestora)

En cualquier caso, un elemento común a todas las definiciones del trabajo emocional es que se produce una “regulación emocional”, si queremos emplear términos de psicología (Grandey, 2000; Gross, 2015). Para Gross (2015: 5), el rasgo que define a la regulación emocional es: “*the activation of a goal to influence the emotion trajectory*”. En el caso del teatro, los objetivos que se activarán en función de lo que pretenda transmitir el actor o la actriz en cuestión. El término de “**evento emocional**” que emplea Grandey (2000: 103) para describir contextos laborales en los que la regulación emocional es frecuente hasta volverse una rutina, también contribuye a enfatizar la importancia de este elemento en el teatro. La representación de una obra en sí se configura como un evento emocional en el que actores y actrices, basándose en su formación, experiencia y expectativas, aplican conscientemente una regulación sobre sus emociones. Para recoger la amplitud del concepto del “trabajo emocional” seguiré el análisis de García et al. (2006), en su informe para el Centro Nacional de Condiciones de Trabajo, en el que se incluyen enfoques más detallados como el de Morris y Feldman (1996) y el de Martínez-Íñigo (2001). Comenzando la primera revisión sobre el concepto:

“We define emotional labor as the effort, planning, and control needed to express organizationally desired emotion during interpersonal transactions” (Morris and Feldman, 1996: 987)

Morris y Feldman determinan que la carga que puede llegar a suponer el trabajo emocional dependerá de frecuencia y variedad de emociones que se deban exhibir, la duración e intensidad de esta exhibición y la disonancia que generen con las propias emociones. Pasando a la segunda revisión, más detallada:

“Aquellos procesos psicológicos y conductas, conscientes y/o automáticas, que se derivan de la existencia de normas organizacionales sobre la expresión emocional, sobre la experiencia emocional o sobre ambas, que regulan las distintas interacciones implicadas en el desempeño de un puesto y que pretenden facilitar la consecución de objetivos organizacionales sobre la expresión emocional asociados con el logro de otros objetivos, operativos y/o simbólicos, de mayor orden.” (Martínez-Íñigo, 2001: 138)

Las normas organizacionales sobre la expresión y/o experiencia emocional de las que habla Martínez-Íñigo pueden ser impuestas y vigiladas por un agente externo o se pueden integrar a través de la auto-vigilancia de la fuerza de trabajo, como también observa Hochschild (2003). El trabajo de Macdonald y Sirianni (1996) sobre el trabajo en el sector servicios permite profundizar sobre los casos en los que hay un agente externo que controla las emociones de los trabajadores/as. El **“proletariado emocional”**, en sus propios términos, se compone de trabajadores del sector servicios que se encuentran en primera línea con el cliente y que cuentan con una serie de instrucciones muy explícitas y detalladas sobre la forma en la que deben comportarse y la impresión que deben transmitir en todo momento. Además, se ven expuestos a estrictos mecanismos de control externo por parte de empleadores y clientes sobre la forma en la que desempeñan su gestión emocional. Por otro lado, como observa Orzechowicz (2008), oficios en los que las normas organizacionales sobre el trabajo emocional se establecen colegialmente y son auto-supervisadas, como sucede en medicina, derecho o interpretación, no se ajustan a la categoría de proletariado emocional. Orzechowicz desarrolla el concepto de gestores de emociones privilegiados, **“privileged emotion managers”**, para hablar de este tipo de trabajos en los que la fuerza de trabajo cuenta con legitimación y recursos para gestionar sus emociones de forma autónoma como ocurre con actores y actrices de teatro. El trabajo de Le Breton también contribuye a esta idea de intérpretes como gestores privilegiados de emociones, al partir de que su especialización en el mundo de las emociones les permite configurar los signos adecuados para transmitir afectividades y limitar el efecto de las suyas:

“El actor es el ‘jugador’ profesional de un teclado de emociones del que es un gran observador. Es un maestro de la duplicidad. Esta capacidad de desprenderse de sus propios sentimientos y de cambiar a través del uso adecuado de los signos, hacen su trabajo y su talento. Se desdobra. [...] La estructura antropológica del teatro consiste en este privilegio que tiene el hombre de jugar con las señales para hacerlas actuar, aunque las crea a medias.” (Le Breton, 2013: 76)

El hecho de que no existan líneas de actuación estrictamente definidas ni supervisores que evalúen el trabajo emocional no implica que no se generen dinámicas de precariedad laboral, como ya hemos visto. Wouters (1989) analiza, a través del caso de azafatas de vuelo, el modo en el que este tipo de “privilegios” en la gestión emocional pueden generar altos niveles de presión y auto-explotación, puesto que la responsabilidad para llevar una gestión adecuada reside enteramente en el individuo. En cualquier caso, siguiendo con el análisis de Orzechowicz, otro elemento fundamental que sitúa a actores y actrices en una de las posiciones más privilegiadas en relación a la gestión emocional es la misma estructura de la producción teatral, configurada para facilitar lo máximo posible esta gestión. En primer lugar, porque la gestión de sus emociones es una de las tareas principales de su trabajo y, en segundo lugar, porque disponen de los recursos estructurales y del apoyo institucional para formarse, entrenar, ensayar y exhibir las emociones y los pensamientos de los personajes. De este modo, el teatro

como espectáculo en vivo se configura como un espacio único para el desarrollo y análisis de este proceso:

“The stage provides a unique set of conditions under which actors manage their emotions. Theatre structures are constructed around this management and offer resources that enable this work. Actors use formal training and rehearsal time to work out their performance and determine what they must do to achieve it in a show.” (Orzechowicz, 2008: 153)

Como vemos, del mismo modo que un artesano incorpora las habilidades necesarias para desempeñar su trabajo (Sennett, 2008), el **intérprete-artesano** incorpora la capacidad para gestionar sus emociones y transmitirlas a través de los signos adecuados. Siguiendo el análisis de Atkinson (2010: 16), se revierte la metáfora dramática de Goffman, puesto que en lugar de interpretar el orden social para dar sentido a las interacciones de la vida cotidiana se interpreta la vida cotidiana para dar sentido a un orden social particular del bricolaje teatral.

Orzechowicz identifica **tres elementos que actúan como recursos estructurales en los que se concreta el carácter privilegiado del trabajo emocional en una producción teatral**: la división del trabajo, los ensayos y la formación formal. A continuación me centraré en los dos primeros al representar el marco que estructura los procesos de gestión emocional de actores y actrices. El **primero** tiene que ver con el carácter inherentemente colectivo de la producción teatral al tener que combinar toda una serie de tareas de diversos campos, como ya hemos visto, para llevar a escena un montaje teatral. En producciones en las que hay un grado elevado de división del trabajo, los actores y las actrices pueden externalizar una serie de tareas en el resto de personas implicadas para que, además de su rol en la producción, ejerzan de “amortiguadores emocionales”, en términos de Orzechowicz (2008). Por ejemplo, cuando hay un cuadro técnico definido, los intérpretes pueden despreocuparse de gestionar elementos como las luces, el sonido, el utilaje o el vestuario y centrarse en su propio trabajo. Como ya he analizado, en compañías de artesanía teatral la división del trabajo es mucho menor por lo que este elemento no se encuentra en muchas de las producciones. Sin embargo, la capacidad de gestionar de forma autónoma tanto la parte artística como la parte técnica también puede ser un factor que reduce el estrés, como analiza el siguiente actor:

“En lugar de tener la mesa de sonido y de luces lejos... la tenemos en el escenario [...] En lugar de contratar a un técnico... [...] teníamos uno que era el del sonido, otro que era el de las luces, y otro que era el que soltaba los audiovisuales. Ese trabajo de tres personas lo estoy haciendo yo desde el escenario ahora. Y con todo, teníamos problemas, de errores de cosas que pasaban, de errores técnicos. Y decía: ‘joder, nos están cagando la función los técnicos’, muchas veces ¿sabes? de un error, de no saltó un *track* o salta un no sé qué... entonces, desesperante. Entonces llegó un momento que dijimos, bueno, lo hacemos así. ‘Pero esto es una locura, no lo vamos a poder hacer porque estar actuando y estar pendiente de lo otro es realmente un delirio’, pero lo terminas aprendiendo y haciéndolo y chao.” (Ar-21: Sergio, 50, Actor y gestor)

La misma dinámica que se describe en la cita anterior la pude observar en el espectáculo de “Robinson Crusoe” del Teatro de la Resistencia, en el que las dos personas que gestionan la compañía hacían tanto la parte artística como técnica de forma simultánea. Se había diseñado el espectáculo para poder repartirse la carga de trabajo para que, mientras una de las dos personas estaba en escena la otra podía salir en puntos estratégicos para cambiar las luces o “pinchar” el sonido sin entorpecer el desarrollo de la obra. Por otro lado, en otro espectáculo

de la compañía en el que participaban actores contratados pude observar el efecto contrario. Yo estaba llevando las luces y el sonido durante el ensayo del 26 de enero de 2016 de la obra “Margarite Gautier. La Dama de les Camèlies”, en la nave de la compañía y un día antes del montaje y posterior re-estreno de la obra. Unos minutos antes de empezar el ensayo, sonó el teléfono del director de la compañía y se separó del grupo para hablar tranquilamente. Al terminar la llamada el ensayo se desarrolló con normalidad pero, una vez terminado, me contó que le había llamado el jefe técnico del Teatre Micalet, donde se haría la representación al día siguiente. Le había comentado que uno de los dos técnicos de la sala no iba a poder estar en el montaje por motivos personales, dificultando y ralentizando todo el proceso de preparación de la obra. En lugar de compartir de inmediato esa información con el resto de la compañía, el director decidió dejar que los actores y las actrices trabajasen con normalidad para evitar un incremento en el estrés y nerviosismo habitual antes de un estreno.

El **segundo** elemento que dota de privilegio a actores y actrices como gestores emocionales es la capacidad de probar opciones, recibir críticas y repetir el proceso en varias ocasiones para perfeccionar el trabajo emocional en la fase de ensayos. Es importante distinguir entre la gestión emocional en el período de ensayos y durante el trascurso de un espectáculo en vivo puesto que los métodos empleados a la hora de definir el estilo interpretativo de la actuación, a los que haré referencia más adelante, se aplican principalmente en la fase de ensayos y únicamente de forma implícita durante la representación (Konijn, 1997: 36). El rol del director escénico en este punto es fundamental, puesto que es el encargado de evaluar y moldear la gestión emocional desplegada por los intérpretes. Como observa Atkinson (2010: 11) al redactar la siguiente oración: *“There is a repeated pattern of activity whereby outcomes are negotiated between the director and the performers”*. En ese proceso de negociación, el director critica y mejora las propuestas de los intérpretes antes de que sean evaluadas públicamente y también les puede ayudar a gestionar el estrés o la frustración a través de cumplidos o palabras de apoyo. Eso les sitúa también como uno de los “amortiguadores emocionales”. Se pueden encontrar ejemplos sobre el trabajo del director escénico en el período de ensayos en el trabajo de autores como Atkinson (2010), Orzechowicz (2008), McAuley (1998), Rossmanith (2009) o Johnston (2018); pero como analizar ese aspecto del trabajo teatral no es el objetivo aquí, únicamente voy a incluir un ejemplo obtenido de mis propias observaciones en el Teatro de la Resistencia. El 22 de octubre de 2014 se hace un último ensayo “a la italiana”⁸⁷, ya con prácticamente todos los elementos preparados, antes del estreno de “Don Juan” en el Teatro Rialto. Al terminar el ensayo, antes de que los intérpretes se marchen a los camerinos para terminar de prepararse, el director de la compañía les reúne en el escenario y les habla de lo poco preocupado que está. Yo presencio y escucho la reunión desde la cabina técnica. Su argumento es que, una vez sale todo bien en los ensayos, como hasta el momento, es imposible que el espectáculo no vaya adelante. Les pide a todos que, por encima de todo, se diviertan y disfruten del trabajo. Como prueba de lo poco preocupado que está, les dice que mientras actúa él no lleva gafas por lo que no puede ver claramente lo que hace el resto de actores. La idea implícita es que no podría ir tan relajado al estreno sin confiar plenamente en el elenco. Más adelante me cuenta que antes

⁸⁷ El ensayo “a la italiana” se diferencia de un ensayo general en que, aunque se dice todo el texto, se plantea a modo de recordatorio rápido antes de la actualización. El foco de estos ensayos suele estar en las palabras, los movimientos en escena y/o los elementos técnicos del espectáculo; no en la interpretación de los actores y actrices. Todo esto hace que tienda a ser mucho más rápido que un ensayo general.

de un estreno suele hablar en términos parecidos con los actores y las actrices para tranquilizarles. Un año y medio después, al terminar el mismo ensayo del 26 de enero de 2016 al que me refería más arriba, pude ver que el director de la compañía les contaba la misma anécdota sobre sus gafas para tranquilizar y afirmar al elenco en su calidad.

2.2 Formación emocional en arte dramático

Hay una necesidad inevitable para actores y actrices profesionales, como ocurre con cualquier otro trabajo artesanal, de aprender su oficio a través de estrategias de formación (Féral, 2009: 19). Volviendo al análisis de Orzechowicz (2008), el proceso de formación formal en arte dramático por el que pasa la mayoría de intérpretes es el **tercer** elemento que los sitúa como gestores privilegiados de las emociones. Hasta ahora se analizaban elementos del contexto social que estructuran la gestión emocional de los intérpretes, pero aquí se analizan las herramientas y habilidades incorporadas que determinarán las estrategias empleadas por los mismos intérpretes en el escenario para comunicar emociones. Aunque en un sentido amplio toda experiencia vinculada al teatro puede considerarse formativa para un intérprete, aquí me centro en los procesos en los que se adquieren técnicas interpretativas por parte de instructores, escuelas de teatro u otros actores. Actualmente, en España, el contenido básico de las enseñanzas artísticas superiores en arte dramático se regulan por el Real Decreto 630/2010, de 14 de mayo, publicado en el Boletín Oficial del Estado del 5 de junio de 2010 y establecido por la Ley Orgánica 2/2006 de Educación del 3 de mayo de ese año. En el Real Decreto se establece la materia de formación básica de la escenografía, la dirección escénica, la dramaturgia y la interpretación; a lo que Vieites (2013) se refiere como: “pedagogía del teatro”.

Hay toda una multiplicidad de **escuelas, técnicas y aproximaciones** al arte dramático que han ido evolucionando desde la antigüedad al teatro contemporáneo. Aquí no voy a profundizar en esta evolución pero, para más información sobre la historia de la tradición interpretativa en occidente, desde el teatro clásico en Grecia y Roma hasta el teatro contemporáneo, se puede consultar el libro de Benedetti (2007). Por otro lado, para una perspectiva intercultural menos centrada en la tradición occidental se puede consultar el trabajo de Zarrilli (2009), centrado el siglo XX y XXI. Otro análisis muy bien estructurado sobre el recorrido teórico-práctico del arte actoral en el siglo XX se encuentra en la obra de Ruiz (2008). En este caso, para agrupar y estructurar la diversidad teórica y práctica acumulada en siglos de experiencias teatrales emplearé el análisis de Elly Konijn (1997) sobre la gestión emocional en el teatro. Hay que tener en cuenta que el dualismo cartesiano cuerpo-mente ha estado muy presente en las escuelas teatrales y, como observa Zarrilli (2002: 13), esto ha supuesto múltiples disyuntivas y problemáticas para estudiantes de arte dramático. Es fundamental analizar las diferentes aproximaciones que se han ido adoptando para superar esa dicotomía. Konijn (1997: 36) distingue entre **tres “acting styles”** que agrupan las diferentes tradiciones interpretativas del teatro contemporáneo: el **estilo de la inmersión**, el **estilo del distanciamiento** y el **estilo de la auto-expresión**. A través de estos tres estilos, Konijn propone tres aproximaciones o soluciones a la clásica “paradoja del comediante”, desarrollada por Diderot (1999) en el siglo XVIII. La

paradoja se basa en la noción de que la única forma de representar adecuadamente la sensibilidad de un personaje es carecer de sensibilidad propia:

“Los grandes poetas, los grandes actores, y en general, los grandes imitadores de la naturaleza, dotados de buena imaginación, juicio cabal, tacto fino y exquisito gusto, son los seres menos sensibles.” (Diderot, 1999: 43–44)

La lógica de Diderot es que la sensibilidad propia puede enturbiar los matices técnicos necesarios para una adecuada interpretación. Entorno a esta idea se genera “el dilema del actor”, la búsqueda de la actuación perfecta a través de emociones propias y genuinas o la ausencia de las mismas:

“Should the actor act with 'the head', 'cool calculation', and 'technique', or with 'the heart', 'emotions', and '*involvement*'. The concern is, to what degree actors should keep a distance between themselves and the character as opposed to becoming involved in or identifying with the character.” (Konijn, 1997: 31)

Llevando este análisis a la practicidad del trabajo actoral y enfatizando la importancia de la corporalidad, Le Breton (2013) define el dilema como el arte de dar forma a signos extraídos del repertorio social y cultural compartido a través del **cuerpo dramático** como escritura inteligible por el público. A continuación exploraré las características de cada uno de los estilos de interpretación definidos por Konijn. En su trabajo también se incluye a los principales representantes de cada corriente pero, como ya he comentado, es inevitable, para no saturar al lector, dejar fuera del análisis a autores y teóricos a pesar de su relevancia en el campo de la formación en arte dramático. Para un análisis más pormenorizado se puede consultar textos como los de Ruiz (2008), Alisina (2017) o Bella (2018).

2.2.1 Inmersión: Stanislavski, Strasberg

El planteamiento central en este estilo es la **identificación del intérprete y de sus emociones con las emociones del personaje** para que las emociones desplegadas en el escenario sean todo lo realistas que se pueda. El principal exponente de este enfoque es Konstantin Stanislavski (1989, 2011), cuyo “sistema” ha influido y sigue influyendo a buena parte de la pedagogía en arte dramático. Lo que se busca es que el intérprete se deje llevar por el personaje hasta trascender su propia voluntad, emociones, movimientos y pensamientos; puesto que todo lo que hace, en escena, lo vive desde el personaje de forma inconsciente e intuitiva. Para despertar emociones en el público, el actor debe estar experimentando emociones reales en escena. En las siguientes dos citas se observan ejemplos de este estilo de interpretación:

“Si lo que yo estoy diciendo para mí es verdad, es verdad para el que lo escucha. Si realmente sólo estoy diciendo el texto porque es: ‘ya me toca hablar a mí’, y mientras tanto... pues, es que eso... [...] es que si tú no hablas te están pasando cosas. Y eso no te lo va a decir el director, eso te tiene que pasar a ti.” (Az-25: Sonia, 53, Actriz y gestora)

“Yo aquí muestro mi dolor, mi placer, mi inteligencia y mi no inteligencia, mi locura. No todo el mundo, no todos los actores muestran eso... y son muy buenos actores, pero no muestran eso.

Pero yo soy de esa línea ¿me entiendes? Y eso no es ningún mérito, eso está [...] en mi manera de pensar y en mi pequeña inteligencia o mediana inteligencia. Es lo que yo creo que puedo aportar.” (Az-23: Marta, 69, Actriz)

Este planteamiento fue desarrollado todavía más por Lee Strasberg (1990), director y profesor de teatro estadounidense, que configura lo que se conoce como el “método” americano. La idea del método es que el actor o actriz experimente los sucesos del escenario con las mismas respuestas psicológicas que se generarían en un evento real. También hay otra vertiente identificada con teatro de repertorio de Broadway, que diverge del “método” al insistir más en la dicción y el dominio sobre el gesto (Wilkinson-Weber, 2012: 154). Una dificultad añadida en estos enfoques es que la repetición inherente al trabajo actoral hace que exhibir emociones genuinas y nuevas, cada vez que se representa el espectáculo, sea muy complejo. Stanislavski (1989: 163) introduce la noción de la “**memoria emocional**” para explicar cómo se puede conseguir, como describe Konijn:

“In the style of involvement, the actor, assisted by his 'emotional memory', can activate his private emotions in such a way that these correspond with those of the character, 'new, each time'. [...] The actor fills the model with his own emotional memories and experiences. Moreover, the *style* of involvement presumes that private emotions will be relived time and again in performance.” (Konijn, 1997: 38)

Como vemos, la memoria afectiva y el trabajo con recuerdos personales permiten al intérprete mecanizar el proceso de conectar con imágenes del pasado y así reflejar estados emocionales en el escenario. En la siguiente cita se describe cómo se pone en práctica este proceso de “almacenar” y “reutilizar” emociones experimentadas en el pasado que pueden ser útiles a la hora de afrontar la construcción de un personaje:

“Mi abuela, que yo amaba con todo mi corazón. Pues su muerte es algo que a mí en muchos personajes me alimenta, es algo que, que... es tan intenso que recuperas, ¿no? Son sensaciones y emociones que recuperas para dárselas a un personaje y eso pasa con algo que hayas vivido tú o que hayas visto. Entonces, hay siempre... o yo por lo menos sí que tengo esa cosa de observar e ir captando y de una manera muy inconsciente. De repente ves algo extraño que te llama la atención y dices: ‘pum, pa’ mí’, en una carpetita.” (Az-13: Sofía, 43, Actriz)

Otro aspecto fundamental que se observa en la cita anterior es cómo el ser consciente de que se pueden instrumentalizar sensaciones y emociones experimentadas en el pasado despierta una curiosidad y una atención hacia el entorno en actores y actrices. Profundizaré sobre este rasgo del trabajo de interpretación en el Bloque V.

2.2.2 Distanciamiento: Brecht, Meyerhold

El estilo del distanciamiento (Konijn, 1997: 39) se asocia principalmente al “teatro épico” de Bertolt Brecht (1940) y se configura en oposición al sistema y al método definido en el apartado anterior puesto que se rechaza el principio de la identificación emocional con los personajes, ni por parte de los intérpretes ni por parte del público. El objetivo de este estilo está en mostrar contexto socio-político a través de interacciones entre personajes situados en

estratos sociales definidos que permitan evidenciar y reconstruir el efecto de intereses económicos. Siguiendo este principio, no es necesaria la implicación emocional de los actores con los personajes que interpretan, sólo que **las emociones y acciones psico-físicas desplegadas sean creíbles** y veraces. El actor se muestra a sí mismo interpretando en escena, no intenta mimetizarse con el personaje como ocurría en el estilo anterior:

“Cuando tú trabajas personajes, eh... tu primero dispones de tus emociones al servicio del personaje, con lo cual tienes como cierta capacidad de manejar esas emociones sin que sean las tuyas realmente.” (Az-12: Martina, 37, Actriz y gestora)

Se destaca de este modo el dominio sobre la técnica y la aplicación calculada de la misma que permite representar estas emociones, situaciones y motivos de forma plausible. A continuación hay dos ejemplos en los que un actor y una actriz describen el proceso técnico con el que van construyendo a un personaje y a sus emociones:

“Si es un personaje normal, que se podría acercar bastante a mí... pues voy buscándole cosas para intentar borrar lo máximo de mí, y que se vea. Porque a mí esto de hacer de mí, que me paguen para hacer de mí, pues me parece absurdo... entonces yo, como que no soy interesante como tal. Entonces, intento ir quitándole cosas. Y si veo que es un personaje más elaborado, pues observo a la gente, veo videos, cojo referencias de otros personajes...” (Ar-9: Abel, 34, Actor)

“Hay un rango de matices tan grande... y tan sutil, que es... para eso hay mil adjetivos para definir, si estás decepcionado o estas frustrado, es muy diferente. Entonces, todo eso te enseña para poner... para mirar dentro. [...] Es que hay un rango infinito de matices de triste, o melancólico, deprimido... y no es lo mismo, por eso son palabras diferentes.” (Az-22: Irene, 58, Actriz)

La credibilidad de las emociones, para Brecht, no tiene que ver sólo con la capacidad técnica de mostrarlas sino también con el contraste entre aspectos conflictivos y contradictorios de un mismo personaje. Contrastes que se vuelven visibles al revelar intereses sociales en el marco del personaje y al exponerlo a situaciones más o menos ventajosas para él con sus consecuencias. Como vemos, este enfoque cuenta con un compromiso político mucho más definido. Podemos encontrar este estilo interpretativo en otras formas teatrales como el teatro político, el teatro de guerrilla teorizado por Ron Davis o el movimiento Agit-Prop, originado en la Unión Soviética para educar y promover el arte con el fin de contribuir al proceso revolucionario (Alsina, 2017). Otro exponente fundamental de este estilo interpretativo es Vsévolod Meyerhold (2008) y su biomecánica teatral. Meyerhold comienza su carrera en el Teatro del Arte de Moscú con Stanislavski pero se distingue de éste al dotar de más relevancia al cuerpo del actor en su conjunto y el dominio sobre éste. Su planteamiento se basa en la búsqueda de una motivación para cada movimiento del cuerpo que sea coherente con las motivaciones que rigen todo el espectáculo. Centra, de este modo, en la figura corporal como entidad total, la capacidad para generar situaciones, emociones y motivos creíbles para el espectáculo.

2.2.3 Auto-Expresión: Grotowski, Brook, Schechner, Barba

El estilo interpretativo de la “auto-expresión” tiene su base en la capacidad para **externalizar las emociones privadas**, propias y genuinas de los intérpretes. Para Konijn (1997: 41), los principales exponentes de esta corriente son Jerzy Grotowski (1992), Peter Brook (2015), Richard Schechner (2013) y Eugenio Barba (Barba and Savarese, 1990a). En lugar de buscar la identificación con las emociones de los personajes y el solapamiento con las propias, como ocurría con la inmersión; o la búsqueda calculada desde el exterior del personaje, como ocurre con el estilo del distanciamiento; se desarrollan técnicas para distinguir y aflorar las capas más íntimas y nucleares de la propia personalidad:

“Elements of the characters are used to display the essential personal emotions: '[of] laying oneself bare, of tearing off the mask of daily life, of exteriorizing oneself.” (Grotowski 1968: 210; citado en Konijn, 1997: 34)

Una vez se localizan estos elementos, se pueden instrumentalizar para representar un papel exponiendo emociones lo más auténticas y espontáneas posibles. El objetivo es la fusión entre actor o actriz y personaje, como describe la siguiente actriz:

“Estaba yo con mis pelos sueltos de loca, un camisón blanco... pero de repente conecté con algo que hasta a mí me daba miedo... Celidonia Fuentes se llamaba el personaje, que conecté con esa mujer. [...] Yo me asustaba de... de esa voz de dónde salía, de que hablaba sola ¿no? Yo de repente no tenía que hacer nada, yo había conectado tanto con esa mujer que flipaba.” (Az-2: María, 35, Actriz)

Grotowski y Brook argumentan que la disciplina y la técnica actoral son fundamentales para alcanzar el grado de control necesario sobre el yo para generar espontaneidad, no hay contradicción entre técnica sobre el yo y artificialidad. Esto se debe a que un actor o actriz únicamente puede llegar a interpretarse a sí mismo con espontaneidad una vez ha dominado las formas de expresión externas como los movimientos de los músculos faciales o la respiración, como se describe en la siguiente cita:

“Yo empecé por ejemplo con una profesora que era muy Stanislavski, que es un método más clásico donde uno tira de sus emociones, y a mí eso pues no me... yo veía que el teatro era otra cosa, que el teatro tenía que ser otra cosa. O sea tu eres una herramienta pero no tus cosas, entonces me busqué una formación Grotoskiana. [...] Una búsqueda, no solamente del personaje... no, cuando te hablo de búsqueda no es... voy a buscar ese personaje cómo lo haría... no. O sea, eh... tú tienes que buscar cosas que transmitir. Y tienes el personaje para labrar el camino. Como: ¿por qué tu respiración te lleva ahí? O sea, esa emoción es real. [...] Sobre todo buscas emoción. Hay trabajos con la voz que te llevan a una emoción. Te llevan ya directamente. [...] Entonces, si un actor no controla su voz, pues lo tiene más difícil. Porque incluso se puede hacer daño [...] y claro, si la has encontrado hoy la puedes reproducir, para eso están los ensayos.” (Az-25: Sonia, 53, Actriz y gestora)

Como vemos, las emociones se producen a través de un dominio calculado de los símbolos del cuerpo que permiten canalizar los “movimientos del alma”. En esta perspectiva el cuerpo como elemento canalizador de estados emocionales ocupa una posición central.

2.3 Artesanía emocional en directo

A pesar de todas las aproximaciones prácticas y teóricas al dilema del actor, que hemos ido viendo hasta el momento, en última instancia es el propio intérprete el que opta por el camino que más se ajuste a sus necesidades de expresión. Aunque en las entrevistas he encontrado a profesionales que se identificaban con estilos de interpretación concretos, en la mayor parte de los casos se argumenta en favor de una reelaboración propia de los modelos existentes:

“Ningún ser humano tiene las capacidades ni... ni... la cosa empírica de poder racionalizar una emoción y explicarte que para llegar a esta emoción hay que pasar por A por B y por C. Pues dará herramientas pero estos métodos, de Stanislavski, de Strasberg y estas cosas... yo no lo veo... cada uno tiene su mochila y sus cosas y sus movidas.” (Ar-9: Abel, 34, Actor)

Un aspecto más que conviene incluir aquí es el resultado de la investigación de Elly Konijn sobre las emociones de actores y actrices profesionales de Holanda, Flandes y Estados Unidos. A través de cuestionarios, Konijn analiza **hasta qué punto las emociones experimentadas por los y las intérpretes durante una representación coinciden con las de sus personajes**. La conclusión es que, de forma general, no se experimentan las mismas emociones. El análisis de Le Breton también permite expandir sobre esta característica del trabajo actoral:

“El actor disipa su persona en el personaje [...] Pero no se confunde con su personaje, interpreta y prodiga las señales que establecen la inteligibilidad de su papel. Él juega, es decir, que introduce una distancia entre las pasiones solicitadas por su rol y las suyas.” (Le Breton, 2013: 76)

Sin embargo, esto no implica una total desconexión entre los dos planos ni tampoco muestra una falta de emocionalidad, como la que describía Diderot. Para explicar esta aparente contradicción, Konijn incluye el elemento de las “**task-emotions**”, emociones ligadas a la tarea desempeñada. Los actores y las actrices, por más que traten de ajustarse al máximo a un método o una técnica interpretativa como las descritas más arriba, son conscientes en todo momento de que están interpretando un papel y esto mismo genera emociones:

“Almost all actors experienced emotions that relate to accomplishing their acting tasks. It was established that actors experienced a very specific range of emotions, including *challenge*, tension, and *excitement*, which I have called task-emotions.” (Konijn, 1997: 150)

Las emociones ligadas a la tarea en sí tienden a sentirse con mucha intensidad y pueden ser de carácter positivo o negativo, en términos de Plantin (2009). Focalizando en el ámbito laboral, serán positivas si contribuyen a generar satisfacción, como las que tienen que ver con el reto ante un nuevo proyecto o la excitación por el trabajo; pero también pueden adoptar un carácter negativo, si generan estrés, tensión y ansiedad. En cualquier caso, el actor-artesano emplea la intensidad emocional generada por el trabajo para transformarla y darle la forma que necesite el personaje que esté interpretando. En palabras de Konijn:

“The actors who participated in the survey experienced quite specific sets of emotions in their 'roles' as actor-craftsmen. Professional actors experienced task-emotions of a positive nature intensely and frequently. These task-emotions appeared to be very useful in acting and in shaping emotions that were part of the character impersonation.” (Konijn, 1997: 147)

Y continua:

“The actors' concerns during performance relate to the acting tasks. Actors therefore use task-emotions to flesh out character-emotions, transforming task-emotions to support their characters. Task-emotions do not have characteristic facial expressions and cannot be recognized by their appearance, but they are accompanied by increased action readiness. In this way the outwardly 'empty' behavior of characters is sustained by the actors' own relevant emotions, which creates or strengthens the illusion of spontaneous character-emotions for the audience.” (Konijn, 1997: 154)

Como vemos, estos resultados indicarían que las emociones generadas por el propio acto de actuar en escena tienen un papel principal en la construcción de las emociones de los personajes al poderse transformar en las mismas. Sin embargo, para llevar a cabo esta interpretación sí puede considerarse que se emplea una técnica o un estilo interpretativo concreto como los descritos hasta ahora, o una reinterpretación de los mismos:

“Algunas escuelas enseñan que el recuerdo emocional de la vida pasada sirve encima de un escenario con una utilidad directa. Te acuerdas de la muerte de tu madre verdadera y, como Hamlet, lloras la muerte de la suya. Yo esto nunca lo he utilizado. El proceso, a mi modo de ver, va así: tú en el ensayo, en un momento, llegas a un determinado estadio emocional y mental de tu personaje gracias a todas las circunstancias que te rodean, incluyendo también las que están en tu cabeza. [...] Después, en la obra en vivo, cada vez cuando haces este movimiento en el momento exacto y con las circunstancias exactas, vuelve a funcionar algo que podríamos llamar reflejo, o recuerdo, emocional y todo tu ser se acuerda de cómo y qué sentía mientras lo hacía en el ensayo y es capaz de reproducirlo una y otra vez aunque siempre con un matiz nuevo. En este trabajo, si se hace bien, es imposible e indeseable la repetición exacta.” (Entrevista Etnográfica a Hadi Kurich, del Teatro de la Resistencia)

Como ya he comentado, **los estilos interpretativos se practican e incorporan en los procesos formativos y de ensayos, sin embargo, durante las representaciones se materializan de forma implícita**. Esto es posible gracias al proceso, basado en habilidades técnicas, de transformación de emociones propias en las emociones de personajes. De nuevo, en términos de Le Breton:

“[El actor] trabaja como un artesano sobre su cuerpo para rechazar su afectividad de persona y da oportunidades a las emociones de su personaje. [...] El actor elabora una emoción como un músico pone a tono con el diapasón a la orquesta. Se ajusta como un instrumentalista para entrar en la musicalidad afectiva de su personaje. [...] La composición del trabajo del actor es un trabajo sobre sí mismo, una cincelada de la afectividad, de los gestos, de los movimientos y de la voz que deben dar lugar al rigor físico y moral del papel actuado. [...] Un orfebre en el arte de representar los sentimientos que no siente y que fabrica de manera provisional dadas las necesidades de su papel.” (Le Breton, 2013: 76–77)

Y en otro trabajo:

“Así como el escritor no es una naturaleza que expresa su verdad sobre el papel sino un inventor de palabras, el actor es un inventor de emociones que no existen en estado bruto, sino que el modela con su propio talento valiéndose de signos expresivos socialmente reconocibles.” (Le Breton, 1999: 227)

Se podría debatir sobre los estilos interpretativos y su adecuación a la consecución de los objetivos del trabajo actoral; sin embargo, independientemente de la técnica empleada, en el

proceso de transformación sistematizado entre emociones propias y las emociones de los personajes desempeñados, reside la noción de la **artesanía como modelo de producción emocional**. Centrándonos en la gestión emocional durante la misma representación, la resolución del dilema del actor pasa por combinar aspectos de uno mismo con elementos del entorno para, en última instancia, transmitir y comunicar sentimientos a un público:

“Tú tienes que recrear en un escenario la vida. Eh... pasándola por la tuya propia. O sea... es como que... coges la vida de un texto, la vida la mezclas con tu vida, y la mezclas con la vida del mundo en el que vives, y creas otra vida que es también, la que pones en el escenario.” (Ar-19: Diego, 46, Actor y gestor)

“Los buenos profesionales tienen fondo y una energía apabullante. Tiene que llegar a la última fila [...] y ¿cómo gestiono esta lágrima que me cae aquí en un teatro muy pequeñito y cómo la gestiono en un teatro muy grande? O sea, tengo que comunicar, porque ya puedo hacer el oro y el moro que si no se oye, o no se ve, no has comunicado.” (Az-14: Alba, 40, Actriz y gestora)

“Jugamos con sentimientos... con sentimientos y muchas veces, creo que muy equivocadamente, con la gente de escuelas y tal... creo que se equivocan, porque jugamos con nuestros sentimientos, pero el objetivo no son nuestros sentimientos. Somos comunicadores, nuestro objetivo es el sentimiento del público.” (Ar-31: Manuel, 62, Actor y gestor)

Al poner el foco en las emociones del público y no en la de los intérpretes, la técnica, método, estilo o enfoque que se adopte por parte de éstos no es determinante; siempre y cuando genere los resultados esperados. En las siguientes citas, el mismo actor de la cita anterior explica cómo por más que se aplique un estilo u otro, el resultado no dependerá de ello:

“Estas cosas que han deformado, de Stanislavski de: ¡tengo que sentir! Yo me acuerdo cuando acabé la RESAD y... buah, yo acababa con la úlcera sangrando y todo el tinglado... y me venía mi novia y me decía: ‘pues, te he visto flojo... es que no se te oía’. ‘¡Coño, es que estaba sintiendo!’, ‘ya, pero yo no te oía.’ Y otro día que estabas mal y decía: ‘joder, has estado brillante. Hoy te he oído, has transmitido, la gente llorando’. Entonces te das cuenta de eso, es que nosotros somos comunicadores. El objetivo muchas veces viene: ‘no es que yo tengo que sentir’. Pues no, me da lo mismo, siente tú o no sientas, lo que quieras, el objetivo del teatro es que sienta el público.” (Ar-31: Manuel, 62, Actor y gestor)

Para asegurar una adecuada transmisión y comunicación con el público, siguiendo el trabajo de Konijn, podemos distinguir entre **cuatro tareas comunes a todo trabajo de interpretación de las emociones** de los personajes con independencia del estilo interpretativo que se adopte:

“The first task is to design an inner model as a basis for building distinctive character-emotions. The second task requires an actor to be able to repeat these within a more or less agreed form. A third task is to make the portrayal of a character-emotion believable and convincing. Finally, the actor's spontaneity and presence.” (Konijn, 1997: 158–159)

La **primera** tarea se basa en lo que Orzechowicz (2008), inspirándose en Stanislavski, denomina “estrategias cognitivas”. Sería el trabajo previo de información y discusión sobre el texto y los personajes que se describen en él. La fase del trabajo teatral en la que se materializa principalmente esta tarea es en el “trabajo de mesa”, previo a los ensayos y a lo largo de los mismos. Las personas que conforman el proyecto analizan e identifican las circunstancias dadas sobre el contexto físico, social e histórico de una obra, para crear situaciones hipotéticas en las

que se emplea la imaginación y se busca la coherencia para inferir sobre el comportamiento de los personajes. De este modo se les dota de una vida psicológica, emocional y física particular:

“El análisis del texto decide qué, cómo y porqué va a pensar el personaje lo que piensa. Este pensamiento es el primer motor de sus movimientos, fuerza o modalidad de voz; define las reacciones a las acciones de otros personajes y su manera de ser. Todo lo que va a utilizarse en escena como herramienta actoral debe de estar siempre de acuerdo con la lógica que sale del análisis previo. Nadie en el teatro dramático decide nada sin el análisis. No obstante, este proceso no concluye nunca, a veces incluso se alarga más allá del estreno porque siempre puedes encontrar nuevos matices. Sin el análisis del texto, definiendo las circunstancias y las relaciones que están en él, nadie puede crear al personaje. Este surge desde el análisis, un trabajo exclusivamente intelectual.” (Entrevista Etnográfica a Hadi Kurich, del Teatro de la Resistencia)

La **segunda** tarea y **tercera** tarea, la capacidad para escenificar las emociones de los personajes de forma creíble y convincente y, además, ser capaz de reproducirlo de forma relativamente estable, dependerá de la formación del intérprete y las estrategias implementadas durante los ensayos. Podemos volver al trabajo de Orzechowicz (2008) para observar, como ejemplo, las “estrategias de focalización”, basadas en la definición de las intenciones u objetivos que tienen cada uno de los personajes y las tácticas que emplean para su consecución. Centrarse en objetivos y acciones concretas puede ayudar a reflejar estados emocionales concretos y a desligarse de las emociones propias. Por **último**, la tarea de materializar toda esa gestión emocional con espontaneidad en el escenario dependerá de la capacidad técnica para transformar las “task-emotions”, en términos de Konijn (1997), en las emociones de los personajes.

En definitiva, como observa Le Breton (1999: 221), la escena teatral es un “laboratorio cultural” que permite visibilizar los procesos de construcción de las emociones, revelando su contingencia social, bajo la forma de signos y señales físicas que el público reconoce o no en función de la habilidad del intérprete-artesano y de los marcos compartidos de culturas afectivas y repertorios culturales. Este proceso de transmutación sólo es posible debido a que las pasiones tienen un vínculo inevitable con la construcción social y cultural por lo que se expresan a través de signos que los humanos pueden desplegar, aunque no las sientan.

3. CUERPO MARCADO: CAPITAL CORPORAL Y TRABAJO AESTÉTICO

La noción del **cuerpo marcado** parte de que las potencialidades carnales y simbólicas de los cuerpos se ven influidas por los esquemas socio-culturales en los que se inscriben. Se trata de una perspectiva muy desarrollada en los estudios culturales, sobre todo en relación al análisis de cuerpos racializados o etnizados en los que la materialidad y la significación forman un tándem inseparable y mutuamente irreducible (García Selgas et al., 2002; Hall, 1992; Romero, 2003). En el caso de actores y actrices de teatro también analizaré las formas en las que se ven reflejados los esquemas socio-culturales sobre el cuerpo, pero al tratarse también de una forma de trabajo, quiero empezar por el análisis del **cuerpo como forma de capital**. Para ello, conviene partir de la definición de Pierre Bourdieu:

“Capital is accumulated labor (in its materialized form or its ‘incorporated,’ embodied form) which, when appropriated on a private, i.e., exclusive, basis by agents or groups of agents, enables them to appropriate social energy in the form of reified or living labor.” (Bourdieu, 2011: 46)

Bourdieu desarrolla un salto teórico desde el concepto marxista de capital como forma de acumulación de riqueza económica y medios de producción para extenderlo a otros elementos que en nuestra sociedad tienen valor y que, en su conjunto, representan los principales ejes que definen nuestra posición en la estructura social. La idea de que el trabajo se puede acumular no solo a través de elementos materiales como sería el caso del capital económico sino también de forma ‘incorporada’ implica que este capital puede basarse en elementos menos tangibles. Siguiendo este razonamiento, además del capital económico, Bourdieu distingue entre el capital cultural, el capital social y el capital simbólico. El primero hace referencia a las disposiciones mentales y corporales incorporadas, como serían la forma de hablar, de andar o de ajustar el comportamiento al contexto social; también en forma de bienes culturales, por ejemplo el conocimiento y la capacidad de apreciación musical; y por último, de forma institucional, como ocurre con títulos académicos reconocidos. En este apartado me centraré en el capital cultural al ser la categoría en la que Bourdieu incluye la idea del capital incorporado o capital físico. Bourdieu (2016) conceptualiza el cuerpo como una forma de capital físico caracterizada por la mercantilización del mismo y su gestión como elementos centrales a la hora de adquirir estatus y distinción en la posición social (Hancock and Tyler, 2000). El capital físico se puede convertir y transformar en otras formas de capital mediante la participación del cuerpo en actividades como el trabajo, deportes u otras (Shilling, 1991). En el libro de Beverley Skeggs (2004) también se analiza la forma en la que el sistema económico en el que nos encontramos resulta cada vez más frecuente que formas de capital social, cultural y simbólico que conforman la identidad de las personas generan un valor intrínseco a las mismas en diversos sistemas de intercambio económicos y simbólicos. Las formas de capital alternativas al capital económico que se posean incrementan el valor de intercambio de una persona.

El trabajo de Loïc Wacquant (1993), discípulo de Bourdieu, nos brinda la posibilidad de establecer un puente hacia el **capital corporal**, como forma de capital cultural, con su trabajo sobre boxeadores profesionales. El cuerpo de actores y actrices, del mismo modo que ocurre en boxeo, es la materia prima a través de la cual generan trabajo y lo acumulan en forma de riqueza y otras formas de “energía social”, en términos de Bourdieu. Es el recurso agregado de que dispone la fuerza de trabajo tanto en el presente como de forma potencial a través de la modificación o el entrenamiento del cuerpo. En el capital corporal se combinan elementos fisiológicos como son la edad, el sexo o la forma física y elementos culturales como son las disposiciones técnicas y saberes incorporados en el cuerpo. Para cada profesión, los cuerpos deben ajustarse a unas exigencias diferentes que permitan potenciar al máximo el propio cuerpo como una forma de capital acumulable. En el caso de los boxeadores esto equivale a una forma física determinada que se ajuste a una de las diferentes categorías que se establecen en los campeonatos de boxeo y el aprendizaje de las técnicas que permitan ganar a otros boxeadores (Wacquant, 1993). En el caso de porteros en locales se valora también una forma física imponente que haga desistir a cualquiera que se plantee incumplir el reglamento del espacio y también se valoran conocimientos como son técnicas de combate cuerpo a cuerpo (Monaghan, 2002). En otras profesiones enfocadas más al servicio como el de las azafatas de vuelo se valoran

características físicas que potencian el capital corporal como es el ajustarse a cánones de belleza tradicionales vigilando de forma consciente y sistemática el peso corporal (Tyler and Abbott, 1998). De este modo, el capital corporal se configuraría a través de lo que autores como Warhurst et al. (2000) o Witz et al. (2003) han denominado **“aesthetic labour”**: la tarea de cumplir con los requisitos que se definen para las corporalidades desplegadas en el trabajo. Este tipo de tareas no se limitan únicamente a los requisitos estéticos de apariencia física, sino que incluye otras formas de capacidades y atributos incorporados que se comercializan en el mercado de trabajo, como sería la transmisión de sensaciones a los clientes. El objetivo de estas capacidades y atributos es definir una orientación estética concreta que permita afectar a los sentidos del consumidor para generar un estilo específico de servicio (Warhurst et al., 2000). El desarrollo de estos elementos se produce de forma sistemática a través de procesos de selección, reclutamiento y entrenamiento, y tanto empleadores como empleados son conscientes de ello y de que los clientes tienen expectativas al respecto; como analizan Witz et al. (2003) en su investigación sobre los procesos de contratación en una cadena de hoteles. El trabajo estético se incrusta siempre en la lógica de una organización puesto que sirve para significar, a través del cuerpo, la identidad y la imagen de la organización con la que está entrelazado. Los atributos estéticos de los cuerpos de la fuerza de trabajo pueden incrementar el valor simbólico de una organización al afectar sobre la sensación del consumidor sobre la misma (Ollins, 1989). Siguiendo esta idea, Tyler y Hancock han definido el **“cuerpo organizacional”** para describir los cuerpos de azafatas de vuelo:

“We use the term ‘organizational body’ here to refer to the mode of embodiment, the manipulation of the presentation and performance of the body, which must be maintained in order to become and remain an employee of a particular organization and to ‘embody’ that organization” (Tyler and Hancock, 2001: 25)

Como vemos, se trata de cuerpos que representan e incorporan la organización simbólicamente a través del trabajo estético sobre su cuerpo. Collinson (2003) define la noción del “yo dramático” para referirse a las dinámicas de adaptación y a la capacidad para manipular la propia performatividad desplegada por trabajadores y trabajadoras en organizaciones que cuentan con exigencias estéticas fuertemente definidas y estrictamente controladas. Banks (2007: 82–86) explora cómo en sectores culturales como el diseño, la música o los medios resulta habitual la necesidad de gestionar un “yo creativo” acorde con el sector. Esto se concreta en la construcción de una imagen a través del cuidado de la apariencia, la ropa o actividades vinculadas a determinado tipo de estilo de vida que representen el carácter innovador, libre-pensante y creativo que se pretende asociar a la industria. Un ejemplo de esto se observa en la investigación de Michael Scott en el sector de la música, en la que se describe la necesidad de la fuerza de trabajo de cultivar un capital corporal o, en sus términos, un “capital cultural incorporado”, para cumplir con las expectativas de género, convenciones y modas del sector:

“Embodied cultural capital also includes a cultivated image (tattoos and piercing, hairstyles, fashion clothing) that is constantly assessed by gatekeepers and audiences alike for aligning with genre expectations, conventions and fashions” (Scott, 2012: 245)

Como observan Hracs y Leslie (2014: 69), también en el ámbito de la música, estas expectativas van más allá del aspecto físico sino que también implica la obligación de generar “stage personalities” que proyecten elementos como entusiasmo o energía en función del tipo de

espectáculo o género musical. En otro ámbito completamente diferente, el de las agencias de publicidad, Nixon y Crew (2015: 135–137) analizan cómo la forma de vestir distingue claramente entre directores creativos, que solían llevar trajes de alta gama, y creativos de publicidad o editores, que optaban por un vestuario más informal y en algunos casos extravagante para configurar una auto-representación individualizada que permitiese reflejar el carácter creativo de su trabajo. En este sector, el capital corporal pasa por su capacidad de reflejar la capacidad creativa. Centrándonos en el **caso del teatro**, la noción del trabajo estético se ve alterada teniendo en cuenta que **los cuerpos en este sector no tienden a ajustarse a los patrones definidos por una organización sino por los personajes** y representaciones corporales que se busca reflejar en el escenario. De este modo, es fundamental analizar la relación que se establece entre el público y sus expectativas y las corporalidades estéticas desplegadas en el escenario. El trabajo creativo está inherentemente vinculado a una audiencia (Hesmondhalgh and Baker, 2011), por lo que a la hora de valorar el capital corporal con el que cuentan los actores y las actrices en cuestión entran en juego toda una serie de expectativas no sólo de la persona “propietaria” del perfil sino también de todo el entorno sociocultural que la envuelve. La importancia del público en el hecho teatral queda patente en citas como la que incluyo a continuación:

“En realidad, a lo mejor, si eres un pastelero y haces unas tartas muy bonitas ya no solo que la tarta cueste x dinero sino que alguien se lo coma y diga ‘hay que rico, qué tarta más rica’, pues seguramente el pastelero se siente muy satisfecho con eso. Y a nosotros nos pasa un poco lo mismo” (Ar-21: Sergio, 50, Actor y gestor)

En el teatro, siguiendo el análisis de Pavis (1998), podemos observar cómo el cuerpo del intérprete está inevitablemente entrelazado con el del espectador:

“El cuerpo del actor deviene el ‘cuerpo conductor’ que el espectador desea, fantasmagoriza e identifica (identificándose con él). Toda simbolización y semiotización choca con la presencia difícilmente codificable del cuerpo y de la voz del actor” (Pavis, 1998: 107)

Esa relación entre público e intérpretes se podría comparar en cierta medida a la dinámica que describe Crossley (2004) en su trabajo sobre circuitos de deporte en gimnasios y cómo, además de por los espejos, el cuerpo de los y las participantes se ve continuamente afectado por el *feedback* de otros y del entrenador. La cultura corporal del gimnasio se alimenta del proceso de entrenamiento en sí. Se generan de este modo elementos como incentivos, apoyos, críticas, puntos de referencia e imitación o competición. De forma similar, los actores y actrices construyen y ajustan sus cuerpos en función de las interacciones con el resto del equipo y con el público.

Otro aspecto importante es que los sectores ligados a los espectáculos y los medios de comunicación se configuran como **escenarios privilegiados de creación de imágenes** y representaciones que nutren los imaginarios identitarios de la población y reflejan y constituyen mecanismos de **interpelación** que establecen y mantienen la narrativa hegemónica de lo normativo/normalizado (García Selgas et al., 2002). Un ejemplo de cómo los medios de comunicación generan este tipo de imaginarios colectivos se puede encontrar en la investigación de Goffman (1979) sobre las formas en las que se produce y reproduce el género en la publicidad. Los anuncios, como textos semióticos, son interesantes porque al buscar una

comunicación rápida e intensa con las personas receptoras se basan en elementos que resulten familiares y que podemos reconocer y adoptar con facilidad. Por este motivo, al analizarlos observamos códigos culturales que representan nuestros imaginarios; no describen cómo se comportan las mujeres y los hombres sino que tratan de convencernos de cómo son, deberían ser o quieren ser. Nos abren las puertas a una comprensión más profunda sobre nosotros mismos a través de los códigos de género que despliegan. Los anuncios utilizan el corpus de codificación simbólico existente en la sociedad pero, al condensar algunas de sus características y olvidar otras, pueden llegar a fabricar nuevos sentidos. Esta posibilidad de generar nuevos sentidos simbólicos contra hegemónicos también se observa en la evolución histórica de la producción teatral, como analiza Shevtsova (2002). En su trabajo, combina la noción de “campo artístico” de Bourdieu con el concepto de “dialogismo” de Bakhtin para dinamizar la concentración sincrónica del momento en el que se desarrolla el hecho teatral:

“Three-fold question of how a given field is cumulative because it is transmitted historically, how it is reworked historically, and how, in the act of transformation, its various parts accrue multiple roles and meanings. All three factors make a field volatile, particularly in the longer term. This is why Bakhtin's theory of dialogism, which contains the principle of ongoing, historical accumulation and change, is a necessary supplement to Bourdieu's more synchronically concentrated notion of field.” (Shevtsova, 2002: 41)

El contexto temporal y social en el que se escribe una obra de teatro puede no tener nada en común con el momento en el que se representa pero sí ejerce una influencia sobre elementos como el diseño, los vestuarios, las características de los personajes o la música. Sin embargo, las obras de teatro evolucionan a lo largo de la historia por simple acumulación de información y significados que pueden llegar a transformar su planteamiento inicial. Es interesante observar aquí el contraste entre la idea que desarrolla Sennet (2008: 40) sobre cómo toda artesanía cuenta con un carácter impersonal y el hecho de que en el caso del teatro esto resulta imposible. Para Sennet, la artesanía se basa en técnicas aprendidas y entrenadas y este proceso hace que los atributos y circunstancias personales de la figura del artesano se pierdan. Únicamente a través de los objetos que produce y el grado de calidad con el que los produce se llega a atisbar a la persona artesana. Siguiendo esta idea, los objetos artesanos se ven imbuidos por toda la carga simbólica que el artesano le transfiere en su manufactura. En el análisis de Bennett (2001) también se llega a describir la carga afectiva y emocional de los objetos artesanos. Sin embargo, en el caso del intérprete teatral, al incorporarse en un solo cuerpo tanto la figura del artesano como el objeto artesano, se genera una dinámica diferente a la que se producen en otros trabajos basados en la artesanía. El objeto artesano es inevitablemente personal. La forma estética del cuerpo dramático debe ajustarse continuamente a las expectativas de un público que despliega mecanismos de interpelación e identificación que afectarán, no sólo al objeto artesano – cuerpo –, sino a la persona artesana en su conjunto. Para analizar esta relación, partiré de la noción de los personajes de teatro y los perfiles actorales que más se ajustan a los mismos. De este modo se podrá arrojar luz sobre la forma en la que el cuerpo dramático se impregna de la cultura visual que lo envuelve formando un capital corporal, y cómo afecta eso a las dinámicas de acceso al trabajo.

3.1 Personajes y perfiles: cuerpo social

En el teatro griego la figura del actor estaba prácticamente dissociada del personaje que se desempeñaba, representado por una máscara. La persona ejecutaba el papel y contaba con su voz para personalizarlo pero no lo encarnaba, ya que se significaba a través de la máscara. Sin embargo, la historia del teatro occidental invierte paulatinamente esta dinámica identificando cada vez más al personaje con el actor que lo encarna (Pavis, 1998). Las representaciones colectivas de la sociedad comienzan a tender al individualismo, primero en el renacimiento con la figura del personaje inadaptado o atípico representado en la personalidad criminal o en la figura del gobernante del siglo XIV con el teatro inglés y español y más adelante en los siglos XV y XVI con el surgimiento de la escena a la italiana del “teatro moderno”. En este nuevo paradigma el teatro se desarrolla en una escena cúbica con perspectiva en profundidad que permite generar un mundo transpuesto que concentra y resume la realidad imponiendo su propio espacio-tiempo. En este contexto comienza a buscarse una mayor profundidad psíquica de los personajes que se tornan en seres de carne y hueso y, a través del lenguaje, se ven anclados en su propia realidad esencial (Duvignaud, 1981). Con el desarrollo del individualismo burgués de los siglos XVIII y XIX se termina produciendo una simbiosis entre personaje y actor culminando en la noción del “actor romántico” en la que la entidad psicológica, física y moral representada en escena se presenta de forma unificada. Rudolf y Margott Wittkower (1988) analizan también esta evolución de la imagen del artista. En última instancia, se busca generar en el espectador una identificación con la misma sin distinguir dónde empieza el actor o actriz y dónde acaba el personaje (Pavis, 1998).

Aquí es interesante incluir el análisis de Anne Ubersfeld (1989) sobre la noción del personaje en el tercer capítulo de su “Semiótica Teatral”. Como también observaba Shevtsova (2002), es imposible separar al personaje textual de sus interpretaciones históricas. Inevitablemente, el personaje se compone no sólo de un texto escrito sino también de un meta-texto, compuesto por los discursos e interpretaciones que ha ido experimentando desde su creación. En términos de Waskul y Vannini (2006: 3), el cuerpo es un enorme recipiente de significados. Sin embargo, en una interpretación teatral el carácter físico-simbólico del personaje ligado a la realidad corporal del actor o actriz hace que se genere un punto de cruce que amarra los diversos signos implicados en el personaje. De este modo, el personaje se convierte en un conjunto semiótico incorporado en el plano físico. Los personajes de toda representación teatral se verán afectados por las determinaciones del texto escrito, las equivalencias históricas de su vida como entidades teatrales y, por último, de las terminaciones ligadas a la persona física y psíquica que lo interpreta. Debido a este cruce entre el plano físico y el plano simbólico encarnado y capitalizado, los actores y las actrices están más condicionados por su apariencia y aspecto que otro tipo de artistas:

“To be ‘convincing’, in other words, draws on a set of expectations and conventions not entirely dependent upon how ‘good’ the actor is considered to be in the exercise of their craft.” (Wilkinson-Weber, 2012: 155).

Voy a analizar a continuación el modo en el que se combinan los **elementos físicos, el capital corporal, de los y las participantes en la investigación, con las equivalencias históricas y**

textuales de personajes a los que acceden. Aun sin haber desarrollado un análisis pormenorizado de todos los personajes de la literatura dramática universal, basándome en el discurso de los actores y las actrices entrevistadas, puedo establecer la importancia que puede llegar a tener el capital corporal a la hora de ajustarse a determinados tipos ideales. Antes de continuar, es importante tener en cuenta que la noción de tipos ideales para referirse a personajes teatrales puede resultar reduccionista. Ya en el siglo XX las vanguardias teatrales comenzaron a distanciarse de las nociones tradicionales sobre el aspecto estético de personajes clásicos. Actualmente, en el teatro contemporáneo se pueden llegar a producir todo tipo de aproximaciones más o menos rupturistas con concepciones clásicas a la par que se producen nuevos prototipos de personajes. A pesar de ello, sigue habiendo una influencia de la herencia de todo ese período en el que se establecieron unos tipos ideales que se observa a través de la noción del “**perfil actoral**”, muy presente en el discurso de actores y actrices:

“Yo mido uno sesenta y peso menos de 50 kilos... eso ya define [...] si tú tienes el perfil de galán por ejemplo, hay muchísimos personajes. De verdad. Eh... el cómico también suele... [...] Yo te hablo de galán y de cómico que son términos muy teatrales pero en la tele funcionan igual. [...] Sí, está bastante definido el tema de los perfiles.” (Az-12: Martina, 37, Actriz y gestora)

“Es muy importante saber qué perfil tienes tú. [...] Creo que para ser un actor completo yo creo que es muy bueno trabajar la versatilidad. Entonces, yo me ocupo mucho de hacer drama, hacer comedia... [...] pero sé mis perfiles. [...] El de los ojos saltones, como yo, a lo mejor algo más... de un personaje más cómico, o más tierno, más perdedor. Doy perdedor, doy a veces asesino, doy árabe, doy turco... luego doy... pero es importante saber eso.” (Entrevista Etnográfica, Actriz, 33 años, ha trabajado con el Teatro de la Resistencia en el montaje de «Margarite Gautier. La Dama de les Camèlies»)

El perfil se podría describir como la imagen pública de uno mismo que permite acceder a determinado tipo de personajes. La noción del perfil está estrechamente vinculada a la de capital corporal al ser una forma de describir el modo en el que las características físicas y estéticas del cuerpo dramático te permiten acumular riqueza. Se podría comparar también esta idea a la noción de convertir el “yo” en una “marca” comercial, como describe Sasha David (2007) al analizar a representantes e intérpretes en Hollywood:

“The actors represented by the talent managers at hand must convert their own selves into a complex of commercially viable products—such as a body, a voice, and an acting talent. [...] Selling the self is an integral part of doing business as a Hollywood talent manager: one must bring oneself to market in order to successfully proffer the clients one represents, who in turn become consumable commodities in and of themselves.” (David, 2007: 12-14)

La mayor parte de actores y actrices son plenamente conscientes del efecto que la apariencia física tiene sobre el perfil incluso con independencia de otro tipo de cualidades que tienen más que ver con técnicas y disposiciones aprendidas e incorporadas. Es interesante observar cómo Susanne Ravn (2016) llega a una conclusión similar en su investigación sobre el cuerpo de las bailarinas, como vemos aquí:

“Undoubtedly, history, political discourses and local cultures have influenced how and where dances can be danced and how different kinds of dance training can unfold. Dance, bodies and spaces are in that sense loaded with meaning before the

dancers even begin thinking about dancing in the studio, on the stage or at the sites.”
(Ravn, 2016: 60)

Los cuerpos en el baile o en teatro son llenados de significados y discursos desde un primer momento. Como disciplinas artísticas, cuentan con un recorrido histórico y se desarrollan en un contexto sociocultural que les afecta. En el caso del teatro, existen toda una serie de perfiles ligados a **personajes-tipo**, “role types” en términos de Bense Ferreira Alves (2007b: 91), que se han ido repitiendo a lo largo de la historia de la literatura dramática y que cuentan con una serie de características físicas muy definidas en relación al **sexo, la edad, el color de piel y los cánones de belleza**:

“El galán, el guapo de la serie, el líder del grupo... el... el capitán general del batallón tal... es evidente, también como están escritos, están escritos así. Igual que la damisela o la guapa de la serie tiene que ser una chica... Que en un momento se pueden romper también esas cosas pero... no sé si por la herencia creativa que tenemos ya en la cabeza las hacemos todos así.” (Ar-9: Abel, 34, Actor)

“Partimos de que, por ejemplo, en el teatro clásico español, en el teatro del Siglo de Oro, hay unos arquetipos... el padre, la doncella, pataplin, pataplan, la doncella la guapa, la criada más fea, tiene que ser más bajita que la otra... por cuestión de estatus, pam pam pam ¿vale? Que yo entiendo que en el siglo diecisiete fuera, pero no lo entiendo hoy.” (Ar-8: Alejandro, 27, Actor y gestor)

Estas características físicas forman parte del capital corporal de que disponen los actores y las actrices, del mismo modo que en otro tipo de actividades se valoran otras formas de capital corporal. Un ejemplo sería la escalada, como analiza Matthew Bunn: “*Strength, stamina or ‘boldness’ (willingness to put oneself in riskier situations), constitute ‘species’ of capital in climbing*” (2016: 101). Comenzaré analizando los perfiles de actores y actrices **jóvenes**, que representan la mayor parte de la profesión. Como ya se ha introducido en las citas anteriores, el **galán**, en el caso de los hombres, y la **dama**, en el de las mujeres, son uno de esos personajes que en el imaginario colectivo cuentan con una estructura corporal determinada. Sin embargo, las expectativas son completamente **diferentes para hombres y para mujeres**:

“Vamos a ver, si yo tengo que coger una dama del siglo de oro, no puedo coger a una señora de 80 kilos y cincuenta años. Tengo que coger a una jovencita, guapetita, tal.” (Ar-31: Manuel, 62, Actor y gestor)

“Hay unos arquetipos más o menos y que tienes que responder. Desde luego, si eres la fea y gordita no vas a hacer de doña Inés jamás ni de Julieta, que te quede claro.” (Az-24: Laura, 56, Actriz y gestora)

“Por ejemplo, he visto una actriz que es conocida y que es una chica gordita haciendo el papel maravilloso y magnífico, y la gente del público diciendo: ‘es que no me cuadra para una historia de amor porque está gordita’. Yo eso sí lo he escuchado.” (Az-15: Julia, 46, Actriz y gestora)

En el caso de las actrices la juventud y el cumplimiento con los cánones de belleza tradicionales resultan mucho más acuciantes. El personaje-tipo del galán se podría encuadrar en la idea del héroe, una noción que en la literatura dramática ha ido evolucionando a lo largo de los siglos (Pavis, 1998). El teatro antiguo lo presenta como un semi-dios con poderes extraordinarios que a su vez lo aíslan del resto, el drama burgués lo sitúa como estandarte de su clase y representante de los valores individuales de la misma, el naturalismo y el realismo rompen la dinámica anterior y presentan situaciones en las que el héroe es derrotado víctima del

determinismo social, culminando su decadencia en el teatro del absurdo. Esta evolución psicológica en la figura protagonista del héroe permite que en nuestro imaginario muchas otras formas corporales se ajusten al mismo. Este es uno de los motivos por los que no todos los “galanes” son iguales. Sin embargo, la representación de la figura femenina como protagonista o heroína de la historia se ha producido en muchas menos ocasiones y ha sido más estanca a lo largo de los siglos por lo que los estereotipos asociados al personaje han experimentado poca variación. Otro personaje prototípico que se encuentra en el mundo de la creación dramática y al que se pueden ajustar intérpretes jóvenes es el del “**cómico**”. También entrarían en esta categoría otros personajes que en función de la época histórica y el estilo literario se han denominado como gracioso, bufón, loco, arlequín, criado, etc. Todos con una serie de rasgos similares asociados tanto psicológicos como físicos:

“Antonio Garisa pues, era el prototipo del cómico, o sea, el feo y gordo pero gracioso y con muy buena presencia. Antonio Garisa, Alfredo Landa... [...] el prototipo de ese actor cómico feíto y tal. [...] Luego está el actor de carácter... que imagino que sería donde estaría encuadrado yo.” (Ar-29: Jorge, 55, Actor y gestor)

“Por ejemplo, el actor andaluz, era el que tenía los papeles de... de conserje, de chacha de la limpieza... pero ahora va cambiando. [...] como soy andaluz, a veces era con el gracioso... sí te pasa, sí, o que te llaman para cosas muy similares. Haces una cosa muy marcada y que te llamen luego para hacer cosas similares. Pero bueno... A mí me ha pasado, sí, que me identifiquen con el chaval gracioso.” (Ar-10: Álvaro, 33, Actor)

“Yo he estado mucho... con... con comedia [...] Claro, cuando tienes este careto, este físico, soy bajita, no sé qué no sé cuántos... he hecho muchas criadas, la enredona, la... no sé cuántos, la... la que está al servicio de otro. Pero no me ha importado.” (Az-22: Irene, 58, Actriz)

El bufón está presente en la mayor parte de dramaturgias cómicas cumpliendo el rol del pequeño y débil frente al grande y poderoso, como ocurre con el loco del rey; o la noción de la cultura popular frente a la alta cultura, por ejemplo con el amigo o el criado del joven enamorado. La figura del criado se define por su estatuto social y dependencia a un amo al que suele aconsejar y ayudar desde un segundo plano. Sin embargo, una vez más esta categoría cambia completamente en el caso de las mujeres. El equivalente femenino clásico sería el de la **dama de compañía, confidente o nodriza**; un personaje secundario que también aconseja y ayuda a su ama pero que rara vez cuenta con un efecto directo sobre la acción. Cumple con una función de exposición de la acción como eco sonoro que completa al protagonista en lugar de asumir conflictos trágicos o decisiones, elementos que su equivalente masculino sí puede llegar a adoptar (Pavis, 1998). En relación a este tipo de personajes, surge un discurso sobre el físico que se contrapone a la idea de que siempre tendrán ventajas los cuerpos que cumplan con cánones de belleza tradicionales sobre otro tipo de elementos. Básicamente, se valora positivamente el contar con **características físicas que llamen la atención** o que estén fuera de la norma:

“Evidentemente, si estas mazado del gimnasio y tienes un físico muy potente... pues se te van a abrir una serie de papeles que un chico normal del montón no va a hacer. Pero igual que si tienes un sobrepeso tremendo y en un físico muy peculiar, pues también. Es un poco excusa ¿no? Evidentemente, el que tiene el cuerpazo va a hacer de galán, pero el otro puede hacer de amigo, el gracioso.” (Ar-9: Abel, 34, Actor)

“Tienes que tener también un físico especial. Si eres súper gordo, fantástico, si tienes una voz rota, fenomenal, ¿si tienes una nariz como un piano? También. Algo por lo que... por lo que llames.” (Az-22: Irene, 58, Actriz)

Pude observar un ejemplo de este segundo tipo de presiones cuando uno de los actores que trabajaba con el Teatro de la Resistencia había estado debatiéndose entre cortarse o no una melena, que le llegaba a media espalda. Físicamente, es un actor bastante alto, con pelo largo y barba, por lo que contaba con un perfil muy definido y particular; sin embargo, había estado debatiendo con su representante sobre las ventajas y desventajas de mantener ese perfil. El hecho de llevar melena en concreto le permitía acceder a un rango de personajes para el que iba a tener menos competencia, pero al mismo tiempo limitaba su acceso a personajes de un perfil asociado a elementos menos llamativos. Finalmente decidió dejarse la melena aunque menos larga. Algo similar observa en el discurso del siguiente actor sobre su perfil, que le permite ocupar un espacio muy visible en escena pero a su vez puede limitarle a la hora de representar personajes “etéreos”, en sus propias palabras:

“En mi caso, por ejemplo, tengo barba y pelo largo, y corpulento. Entonces, en ese caso siempre... no siempre pero, siempre he desarrollado papeles donde, de repente, necesitan un personaje muy presente, con mucha presencia, con mucha garra, muy visceral. Bueno, sí, en todos, no me han dado un papel, no me han dado un personaje... nunca he desarrollado un personaje etéreo.” (Ar-7: Alberto, 28, Actor)

Otra de las actrices entrevistadas, rubia y más alta que la mayoría, describía en los siguientes términos su perfil:

“Eso es inevitable. Está claro que yo doy un perfil, pues... una mujer, pues de poder... una mujer... eh, bueno pues... digna, no sé. Bueno, pues estas cosas, de profesiones fuertes: médico, abogado... o la mala de la historia porque es poderosa... es inevitable, porque es así.” (Az-16: Claudia, 49, Actriz)

Como tercer ejemplo extraído de las entrevistas, el siguiente actor, físicamente corpulento, sin pelo en la cabeza, perilla y de facciones faciales con ángulos rectos se describía en los siguientes términos:

“Por mis características físicas, sí, personajes duros, personajes... canallas, personajes más malos. Sí, el personaje de malo es el que me suelen acoplar a mí. He hecho algunas otras cosas de bueno, pero... en líneas generales, la mayor parte de personajes que he hecho son de canallas y de capullos, y locos y... hijos de puta [risa] porque mi físico llama la atención en ese sentido.” (Ar-30: Iván, 51, Actor)

El caso más extremo de ajuste entre profesionales y esquemas corporales estereotipados se puede observar a través de la idea del **“paisaje humano”**, algo que no es muy habitual pero sí está presente en el discurso de actores y actrices:

“Desarrolla un perfil del elenco, una cosa que a mí me parece muy pedante pero que le llaman el paisaje humano. A mí me pone de los nervios cada vez que lo oigo. Y entonces, en ese paisaje humano intentan que ahí sí que haya ciertos tipos de físicos o de... Hay directores que hasta compensan los volúmenes, y dices... nos estamos volviendo locos, eso no va por ahí... pero sí pasa.” (Ar-28: Nico, 60, Actor)

Del mismo modo, existen múltiples discursos en las entrevistas que dan a entender que se tiende a generar cierta **continuidad** una vez se ha desarrollado cierto tipo de personaje. Esto es algo mucho más frecuente en el ámbito audiovisual pero también se observa en el teatro. Esta noción se podría vincular, de nuevo, a la idea de las “carreras portafolio” (Neff et al., 2005), que ya he explorado en el bloque anterior. Cuando en el historial laboral se observa un perfil determinado que ha tenido éxito es más fácil que se repita:

“Hubo un tiempo que hice siempre el mismo personaje, siempre. [...] El personaje de... muy persona inocente, muy buena, muy buena, muy buena... muy castigada, que sufre mucho... eh... si bueno, ese es... y estuve como un año y pico haciendo constantemente el mismo personaje.” (Az-4: Daniela, 28, Actriz y gestora)

“Empecé a salir hace años en algún corto con el pelo engominado para atrás... me ha pasado que, de repente: ‘no, no, para atrás, te queremos así’. Como que ese perfil gusta bastante, sobre todo para ir de hijo de puta o de mafioso. [...] Te quieren por eso: ‘te quiero porque sé que tú con el pelo para atrás me vas a dar ese personaje’. Y sí, sí me ha pasado.” (Ar-17: Adrián, 42, Actor y gestor)

“A mí en televisión, en los últimos cinco años, me llaman siempre o para hacer de cura o para hacer de médico, qué te voy a decir... algo me deben de haber visto. Así que sí, parece ser que sí que lo hay... ya te digo que en el mundo de la imagen, importa lo que ve el que mira, entonces parece ser que los que miran, me han visto un perfil de cura.” (Ar-29: Jorge, 55, Actor y gestor)

“En este país, si te sale bien en una serie o en una película el papel del taxista te llaman para ser taxista cien veces seguidas.” (Ar-28: Nico, 60, Actor)

En cualquier caso, antes de pasar a otros apartados es importante dejar claro que aunque todos los intérpretes son conscientes de cómo capital corporal, su perfil, les afecta a la hora de acceder o no a diferentes papeles, la gran mayoría está de acuerdo en que, aunque inevitablemente afecta, **el físico no es determinante en teatro**. Para empezar, tanto los espectadores como los intérpretes en teatro son conscientes de las particularidades del espectáculo en vivo por lo que se establece un acuerdo tácito, una convención, en la que no hace falta mostrar todo lo que sucede en la trama de forma realista. En el ámbito audiovisual esto no ocurre porque se suele esperarse un grado de realismo mayor.

“En teatro no tanto, porque se parte de una convención... ya se sabe que se abre el telón y que esto es mentira. Yo puedo hacer de guapa y puedo hacer de Julieta y no pasa nada. Como se parte de la convención es más permisivo. Pero en el cine o la televisión no se puede. [...] Entonces, creo que son dos mundos, el audiovisual y el teatro. En teatro es más permisivo, los físicos... todo, en general todo. Y en audiovisual es más exigente porque canta más, porque parte de que lo que se ve es verdad y en teatro ya sabemos que lo que se ve es mentira.” (Az-22: Irene, 58, Actriz)

“La maravilla de esta profesión, es, que yo puedo empezar haciendo un papel de la hija adolescente de no sé quién y acabar haciendo un papel de la abuelita de la niña adolescente. Esa es la maravilla de la profesión.” (Az-14: Alba, 40, Actriz y gestora)

“En teatro me pongo pelucas, narices, y orejas o lo que haga falta, pues me convierto en la edad que me da la gana... pero claro... en cine o en televisión no es lo mismo. Cogen a los tipos que son... que le dan el aire.” (Ar-27: Lucas, 58, Actor y gestor)

Otro motivo es porque los personajes-tipo no dejan de ser esquemas que van evolucionando y que también se pueden ignorar o aplicar de forma opuesta a través de la ironía. Un ejemplo es la figura del anti-héroe que a partir del siglo XIX es prácticamente la principal forma de personaje

heroico que se desarrolla en la literatura dramática (Pavis, 1998). Este tipo de rupturas con esquemas de personajes clásicos hace que se valoren mucho más otro tipo de cualidades del actor o la actriz que lo esté interpretando que su forma física, como vemos a continuación:

“Mientras siga existiendo los esquemas de... el... la dama joven, el galán, el... se rompen eh, hay muchas veces que se rompen. Porque de pronto ves a un anti-galán, pero que tiene una capacidad de seducción y una capacidad de gestionar la escena y un talento que le embellece. O... ves a una dama joven que no es tan joven, que eso también sucede mucho. Y dices... bueno pues, ahora mismo entro a valorar que la dama joven, o sea que este personaje... entro a valorar esta actriz.” (Az-14: Alba, 40, Actriz y gestora)

“A lo mejor, lo que buscas es un actor que tenga un físico que no tenga absolutamente nada que ver con la imagen convencional que tenga el personaje. Y lo que buscas es que tu Hamlet, el tuyo, el que vas a dirigir tú, no se parezca en nada a la imagen que todos tenemos de Hamlet.” (Ar-19: Diego, 46, Actor y gestor)

“Si tienes una cara, unos rasgos demasiado duros, pues no te ven más que para hacer de malo. O si... y pues claro, pues ese tío tiene cara de malo pero precisamente por eso podría hacer un papel de tío bondadoso, que sería genial ¿no? o sea... yo creo que eso, afortunadamente, también va evolucionando.” (Ar-28: Nico, 60, Actor)

En última instancia, la forma de valorar el capital corporal de actores y actrices suele ser decisión del director o la directora de la obra, al ser la figura encargada, entre otras cosas, de visualizar la composición estética global del montaje. En el mundo audiovisual y en producciones escénicas comerciales también es habitual la figura de directores de casting (Actis, 2012: 118), pero en producciones teatrales más pequeñas la postura se establece prácticamente siempre desde la dirección. Un ejemplo de este proceso se observa en las siguientes citas, desde la perspectiva del director primero y desde la de una actriz después:

“Tú visualizas, tú como director o como creador escénico visualizas un personaje y, y... si encuentras un actor que se acomode más a esa visualización, aparte de ser buen actor, pues mejor. Mejor, porque menos esfuerzo va a tener que hacer ese actor o vas a tener que hacer tú para llevarle a... pero bueno, también depende del estilo que le quieras dar.” (Ar-19: Diego, 46, Actor y gestor)

“Me acuerdo que hubo una prueba el año pasado, que me llamaron por si la quería hacer con Tolcachir, que me encantaría trabajar con el... quedó muy satisfactorio pero yo no era, como dicen los franceses, le *physique du rol* [...] Se elige a los actores en función del físico para el papel ¿no? Hay cosas que son incontestables y él quería otra cosa.” (Az-23: Marta, 69, Actriz)

El concepto de “**bricolaje cultural**” de Atkinson (2010) nos puede ayudar a profundizar en esta idea. Se trata de un concepto que nos sirve para describir el proceso por el cual intérpretes y la persona encargada de la dirección de un proyecto configuran los repertorios culturales que componen una producción teatral:

“In constructing roles and action on the stage, directors and performers alike frequently search for recipes of motivation, a shared stock of personal types and characteristics, and typical narratives. There are, therefore, cultural repertoires that can be drawn on selectively in order to inform performances. They can be used by directors to encapsulate their own dramaturgical ideas, and by performers in making sense of their own characters and their actions.” (Atkinson, 2010: 13)

Cualquier producción teatral cuenta con una serie de potencialidades y esquemas culturales, narrativas y personajes tipo que se han ido reproduciendo, reforzando y transformando simultáneamente en la repetición a lo largo de la historia del teatro. El capital corporal con el que cuentan actores y actrices, aunque no es determinante, gracias al bricolaje cultural que se desarrolla en la producción, se ve claramente afectado por estos esquemas culturales. Existe un culto a la belleza y a la juventud generalizado, aunque más focalizado en el caso de las actrices. Como perfil complementario, el físico particular también tiene una demanda elevada. En cualquier caso, es fundamental dejar claro que, a pesar del efecto del contexto sociocultural sobre los cuerpos de artistas, la habilidad para cuestionar, cambiar y confrontar los modelos normativos es un elemento clave del proceso artístico (Ravn, 2016).

3.2 Imagen corporal: identidad y belleza

Hasta ahora me he centrado en cómo los perfiles escénicos de actores y actrices se ajustan a esquemas culturales e históricos de personajes influyendo en el valor de su capital corporal a la hora de acceder al trabajo pero en este punto quiero observar cómo eso afecta a la propia identidad corporal de los y las profesionales: **la forma en la que se ven a sí mismos**. Para empezar, conviene observar la distinción entre las nociones de “esquema corporal” e “imagen corporal”, desarrollada por Paul Schilder (1989) desde el trabajo de Merleau-Ponty. El concepto de **esquema corporal** proviene de la neurología y se corresponde con el modelo mental que nos formamos de nuestro propio cuerpo a través de las interacciones que desarrollamos con el entorno y las percepciones que generan. Está vinculado al motor sensorial y perceptivo del cuerpo y sus capacidades kinestésicas; la educación psicomotriz del mismo. Lo componen no solo sentidos como el oído, el olfato o el gusto, sino también el tacto y la sensación del movimiento interno (Featherstone, 2010). Es un modelo postural maleable de nosotros mismos que va cambiando continuamente a raíz de nuestras experiencias con nuestro cuerpo. La **imagen corporal**, por otro lado, se correspondería a una interpretación de nuestro esquema corporal que permita generar una imagen mental tridimensional de nuestro cuerpo como unidad corporal que se presenta a otros: nuestro aspecto, teniendo en cuenta que se conforma en un sentido visual. La imagen se integra a partir de registros visuales, impresiones táctiles y sensaciones provenientes de nuestros músculos y de otros órganos internos. Se extiende más allá de los límites del cuerpo tanto mediante la interacción con las imágenes corporales de otros como con objetos que afecten a nuestra auto-percepción como podría ser la ropa. En la actualidad, las principales herramientas para representar la imagen corporal son espejos y cámaras de video y fotografía (Featherstone, 2010). Es interesante incluir el desarrollo de Gallagher (2005: 25-30; citado en Ravn, 2016) sobre el concepto de imagen corporal. Del mismo modo que Featherstone, Gallagher argumenta que la imagen corporal se configura a través de experiencias perceptivas e intersubjetivas integradas en un contexto social. Estas experiencias se concretan en una representación del cuerpo parcialmente abstracta y articulada, la imagen corporal. Sin embargo, también dota de un mayor peso al proceso sistematizado y consciente de monitorización y movimiento que puede alterar la imagen corporal. Ravn (2016) analiza este proceso en el caso de bailarines profesionales pero considero que hay muchos paralelismos al

modo en el que actores y actrices analizan y modifican las experiencias representacionales de su cuerpo, como vemos en la siguiente cita:

“Hay una cosa, que es una cosa muy importante, que es: ¿cuál es la imagen que doy? Que te plantees eso... te hace estar como decir: ¿cuál es la imagen que yo doy? ¿por qué me llaman en un casting para una cosa y en otra no? [...] Entonces claro, te miras al espejo y dices: ¿quién soy? [...] Quiero saber qué imagen doy, y para qué sirvo y para qué no, para qué valgo y para que no.” (Entrevista Etnográfica, Actriz, 33 años, ha trabajado con el Teatro de la Resistencia en el montaje de «Margarite Gautier. La Dama de les Camèlies»)

El discurso que queda reflejado arriba denota cómo los y las intérpretes despliegan un mecanismo consciente y sistemático de análisis de su imagen corporal. El actor debe tener la intuición inmediata de su cuerpo, tanto de la imagen emitida, como de su relación con el entorno y de sus interlocutores escénicos, espacio y público. Así puede controlar la imagen que ofrece de sí mismo en el espectáculo y su impacto sobre el espectador, contribuyendo al proceso de identificación o transferencia (Pavis, 1998). Esta necesidad de encarnar la imagen asociada a cada personaje interpretado como parte del trabajo hace que la imagen corporal propia se encuentre en permanente cuestionamiento y transformación. Volviendo al sector de la danza, en el análisis de Anna Aalten (2007) sobre el cuerpo de bailarines y bailarinas de ballet, se describe un proceso muy similar al que he podido ver en el caso del teatro. En ballet, el cuerpo se ve continuamente enfrentado entre la **imagen corporal percibida, el cuerpo tangible y el cuerpo ideal** asociado a la disciplina artística. El tipo corporal ideal en ballet es muy concreto y se ha ido configurando desde el inicio de la disciplina hasta convertirse en una entidad desencarnada o ausente y desnaturalizada de los cuerpos tangibles que bailan. El cuerpo es arrancado de lo cotidiano y proyectado sobre un ideal (Ferreiro Pérez, 2007). Los y las profesionales son plenamente conscientes de las características del cuerpo ideal para el ballet y sufren procesos formativos y entrenamientos muy duros para acercarse lo máximo posible al mismo; igual que sucede en otros sectores en los que hay tipos de cuerpo ideales, como en el caso de azafatas de vuelo, una vez trabajadores/as lo han incorporado, la imagen generada se ve constantemente reforzada. Se establecen mecanismos de auto-control sobre el propio cuerpo impuestos voluntariamente para alcanzar el modelo ideal y también mecanismos de control externos como es el juzgarse unos a otros (Tyler and Abbott, 1998). En la configuración de la imagen corporal en el cuerpo dramático encontramos similitudes pero hay una diferencia fundamental: la existencia de muchos tipos corporales ideales y no solo uno, por lo que el proceso para ajustarse a ellos es más maleable. Cada actor o actriz tiene que valorar cómo su imagen corporal se ajusta a las necesidades de los papeles existentes:

“El físico que se necesita para un personaje, por ejemplo en teatro, que es un poco más relajado el tema, pero si tú tienes... no sé, es un personaje que por la historia tiene que estar gordo, pues yo no lo puedo hacer y si tiene que estar delgado, una chica gorda no lo puede hacer.” (Az-12: Martina, 37, Actriz y gestora)

Sin embargo, y como ya he introducido antes, a pesar de que no existe un solo tipo ideal de personajes la presión para cumplir con **cánones de belleza tradicional** es evidente. La valoración de la belleza y el atractivo físico, aunque con importantes matices y diferencias, está presente prácticamente en todas las culturas humanas:

“Although there are cultural differences in the features that are considered attractive, physical attractiveness is valued in all cultures, and there is considerable agreement across cultures about who is attractive and who is not.” (Buunk et al., 2016: 1)

Se pueden encontrar investigaciones con una perspectiva biologicista que analizan cómo se ha dado un proceso evolutivo, vinculado a la posibilidad de procrear, sobre la definición de la belleza (Little and Perrett, 2002; Thornhill and Gangestad, 1999; Thornhill and Grammer, 1999). Un atributo recurrente que se ha analizado según esta línea de investigación es la simetría facial. Sin embargo, limitarse a ese tipo de explicaciones sobre el origen de los cánones de belleza sin observar el efecto del contexto sociocultural en el que se han desarrollado sería un problema epistemológico fundamental (Neagu, 2015). Un gran número de personajes de la literatura dramática se identifican en el imaginario colectivo con una serie de características físicas predefinidas. En muchos casos, estas características implican seguir patrones de belleza normalizados. Además de esto, la necesidad de seguir estos patrones se extiende mucho más allá del molde del personaje ficticio. Investigaciones como las de Langlois et al (2000) exploran hasta qué punto llega el alcance del efecto del atractivo físico. Elementos como el éxito profesional, la popularidad, experiencia sexual, salud física y mental, niveles más altos de autoestima y confianza en uno mismo, habilidades sociales más desarrolladas se potencian en personas consideradas atractivas debido a que reciben un mejor trato por parte del entorno, generando así una especie de profecía auto-cumplida. Como analiza Featherstone (2010) en su investigación sobre la cultura del consumo en relación a la fama, en los medios de comunicación hay una sobre-representación constante de cuerpos convencionalmente bellos como ejemplos simbólicos de bienestar que nos afectan a todos como consumidores. Del mismo modo, existen numerosas investigaciones que analizan cómo centrarse en el aspecto estético del cuerpo puede generar toda una serie de problemas psicológicos, como describe Alexandra Neagu:

“The focus on aesthetic qualities of the body, to the detriment of those functional, generates a low level of body esteem and dissatisfaction; it is associated with depression, low self-esteem, body shame, anxiety and checking, fixing and avoidance behaviours.” (Neagu, 2015: 32).

Niveles elevados de insatisfacción con la imagen corporal potencia problemas como tener una baja autoestima o la aparición de síntomas de depresión y hay una relación negativa entre el cuerpo desplegado en los medios de comunicación y la noción de un cuerpo sano (Van den Berg et al., 2007). En el caso del teatro, esto se observa principalmente en actores y actrices jóvenes, más expuestas a la necesidad de cumplir con los cánones normalizados de belleza. Sin embargo, cuando tu acceso al trabajo ha dependido principalmente de tu apariencia física, cumplir las expectativas con el inevitable cambio corporal que implica el paso de los años se vuelve cada vez más complejo:

“Si eres la guapa, pues tienes que seguir cultivando que eres la guapa [...] no se te puede permitir que dejes de serlo. En ese sentido ya te digo, tengo ventaja, porque como nunca he estado en esa bandeja... a mí pues, he sido más libre o soy más libre. Al revés, yo creo que para un actor o una actriz las arrugas y todo eso... las arrugas y todo eso - expresamos, si no puedes expresar...” (Az-22: Irene, 58, Actriz)

Otro ejemplo sobre cómo tanto actores como actrices se ven afectados por la necesidad de cumplir con patrones de belleza convencionales y esto genera problemas de autoestima, se observa en la siguiente cita:

“Estamos jodidos de hasta el punto que se considera que no puedes trabajar de esto porque no eres lo suficientemente guapo. Y a mí me ha pasado, he tenido momentos en mi vida en los que yo tenía... la necesidad de ir al gimnasio, de, de, de ser lo mejor... y eso tiene una parte sana también, no tiene por qué ser tan terrible, el sentirte bien contigo... pero a mí me estaba enseñando en esta profesión que yo me voy a sentir conmigo bien en el momento en el que yo este buenorro, en el momento que yo sea la versión súper híper mega mejorada de mí. Y mi versión real no interesa tanto... ¿sabes? Es que es un desasosiego.” (Ar-8: Alejandro, 27, Actor y gestor)

Este tipo de discursos se observa siempre con más intensidad cuando actores y actrices me han hablado de su experiencia en **castings**, contexto en el que inevitablemente se sienten juzgados por su apariencia y hay un grado de competencia mayor:

“A veces he ido a un casting y... no tanto por el estar gorda o flaca pero... no, no, no voy a este casting porque me ha salido un grano y no. O no voy a este casting porque tengo una cara horrible y no. O estoy segura que no me han cogido porque la que tenía al lado aquí tenía unas tetas así y está buenísima y entonces... esos pensamientos están y entiendo que son por algo.” (Az-3: Paula, 25, Actriz)

“Todo esto es, hago un casting y me dicen que no... o sea, también tienes que manejar mucho la negativa, que es el rechazo. Claro de: ‘tú, no’. Haces una prueba y: no. Porque no lo has hecho bien, o porque no les has gustado, o lo has hecho bien pero como hay otras siete y me interesa más esa chica que tiene el pelo rizado, porque también va en eso. Es un poco... es como, está todo mezclado.” (Az-12: Martina, 37, Actriz y gestora)

En el mismo núcleo del culto a la belleza y la gestión de la imagen corporal en el trabajo y su organización se encuentra una **enorme diferencia entre géneros** (Buunk et al., 2016: 2). Como observa Mari Luz Esteban:

“Es evidente que, por el momento, las mujeres reciben influencias de manera específica en cuanto a la imagen corporal y la apariencia. Esta idea está, además, totalmente consensuada socialmente.” (Esteban, 2004: 99–100)

Aunque en términos de investigaciones como la de Langlois et al. (2000: 403) no han observado diferencias importantes sobre la importancia del atractivo físico entre géneros, si nos centramos en el ámbito del trabajo la diferencia resulta evidente. Un ejemplo clásico es el de las investigaciones de Tyler y Abbott (1998) y de Tyler y Hancock (2001) sobre azafatas de vuelo. A través de su trabajo observan que el cuerpo de las azafatas es manipulado y modificado a través de accesorios estéticos, regímenes de belleza y dietas hasta convertirse en el representante físico de la aerolínea; se vuelven artefactos incorporados del glamur y la belleza que la empresa pretende que se le asocie. De este modo, argumentan que en la máxima de Anthony Giddens (1991: 219) sobre el cuerpo como un elemento integral del “proyecto reflexivo del yo” es demasiado optimista al considerarse la expresión de una individualidad auto-determinada y no llegar a definir el alcance que tienen los cuerpos de las mujeres, sobre todo en el ámbito laboral, como reflejo de las normas patriarcales y códigos estéticos instrumentalizados. Giddens explica las prácticas de mantenimiento y modificación corporal con la única premisa de que agentes sociales necesitan mantener auto-narrativas coherentes en un ámbito cada vez más volátil, en

el que los riesgos se vuelven más evidentes y las tradiciones pierden peso; sin embargo, esta explicación no cubre el amplio espectro de prácticas de modificación y mantenimiento corporal que se producen y la forma en la que se inscriben en diferentes lógicas sociales (Crossley, 2005). Como parte de una sociedad patriarcal, la esencialidad del cuerpo femenino se sigue presentando como el significante material de los estereotipos de belleza establecidos culturalmente. Los roles de género tradicionales identifican feminidad y belleza y el deseo de alcanzar la misma, mientras que la masculinidad se sigue asociando a nociones como poder, control o fuerza física; definiendo de este modo el cuerpo masculino como un elemento más funcional y eficiente en su interrelación con el mundo (Hancock and Tyler, 2000). A raíz de esto, las actrices sufren un grado de presión mucho mayor que los actores a la hora de ajustarse a este tipo de modelos y tanto hombres como mujeres son conscientes de este hecho:

“Mas sobre todo para las chicas. Sí, es la cosa terrible que tienen ellas. Para un chico también, puede haber un actor muy guapo que sea horrorosamente actor, también puede haber uno muy guapo que sea muy buen actor... pero para las chicas sí que hay ciertos cánones físicos que es terrible. El patrón físico sí está muy marcado para el sector femenino y es terrible.” (Ar-10: Álvaro, 33, Actor)

También se observa un discurso que lleva a pensar que esta exigencia estética se está extendiendo cada vez más a los hombres. Desde los años ochenta el valor comercial del cuerpo masculino sexualizado no ha hecho más que aumentar (Pope Jr et al., 2001). Podemos comparar el caso del teatro con las exigencias que se determinan para los boxeadores analizados por Wacquant (1993), cuyos cuerpos tienen que ajustarse a estereotipos clásicos de masculinidad. En el sector teatral, actores jóvenes se sienten obligados a mantener un cuerpo definido por el gimnasio para acceder a un mayor número de trabajos, como vemos en la siguiente cita:

“A los hombres ahora también se les exige. Antes solo se desnudaban las mujeres o salían en biquinis y tal, pero ahora, cada vez, los hombres se les quita también la camiseta y ellos se ven muy obligados a estar en el gimnasio y tal, ahí se ha equiparado bastante. Quizá, haya un poco más de exigencia hacia las mujeres, pero no mucho [...] antes sí que la mujer tenía que estar estupenda y enseguida le quitaban la camiseta y tenía que estar en sujetador, pero que ahora cada vez más el hombre... y que su tabletita, y que sus cosas, y están todos machacados los pobres.” (Az-13: Sofía, 43, Actriz)

Pude ver otro ejemplo sobre cómo los medios de comunicación pueden llegar a mantener este tipo de modelos estéticos también para hombres en abril de 2016, con el artículo del crítico teatral Javier Millán en el periódico *El Mundo* sobre la obra “Numancia”, que se estrenaba en el Teatro Español⁸⁸. Es un artículo ya muy comentado y criticado en otros medios de comunicación pero me sigue pareciendo un buen ejemplo sobre cómo para los hombres el “canon de las proporciones áureas” en términos de Javier Millán, sigue afectando profundamente a la hora de valorar las puestas en escena. En el artículo el crítico alaba la calidad de la obra pero critica fuertemente al actor Alberto Velasco utilizando términos como: “un monstruo seboso, lascivo y amanerado”. De este modo se critica tanto su estructura corporal como el hecho de no ajustarse a los patrones de masculinidad tradicional.

⁸⁸ Millán, Javier (2016) “Gran belleza y plasticidad”. *ElMundo*. Recuperado el 26/09/2018 en: <http://www.elmundo.es/cultura/2016/04/22/5718ebfce5fdea4c548b4651.html>

3.3 Capital corporal y envejecimiento

Existe todo un cuerpo de estudios empíricos que analizan el efecto del envejecimiento sobre hombres y mujeres. Ya a finales de los años sesenta Robert Butler (1969) acuña el término de **“Age-ism”** para referirse a las formas de discriminación contra personas mayores y desde entonces el número de investigaciones sobre la gerontología no han hecho más que aumentar. En sectores creativos hay múltiples investigaciones, como observa Menger (1997, 1999), que analizan el hecho de que la fuerza de trabajo es generalmente más joven que en otros sectores. Sobre todo a la hora de acceder a posiciones de prestigio que después pueden mantenerse en el tiempo, pero no es fácil incorporarse a las mismas a medida que avanza la edad:

“The curvilinear profile of such career mobility means that the artist has to move early to reach the peak of this organizational set, and that chances of mobility diminish rather quickly after the age of 30 or 35, at least with respect to the top level tier of prestigious organizations.” (Menger, 1999: 547)

Menger también saca a relucir que los rangos de edad que más se repiten varían mucho en función del área artística y de la naturaleza del trabajo en sí. No se trabaja igual en ámbitos en los que la exigencia física es muy elevada, como sucede en el caso del ballet clásico (Aalten, 2004), que en trabajos creativos que dependen menos de ese aspecto, como ocurriría en la escritura literaria. Del mismo modo, la naturaleza del trabajo también es determinante. En el sector teatral por ejemplo, la interpretación cuenta con unas exigencias corporales que en el trabajo de dramaturgia no se contempla. Esto hace que en el caso de actores y actrices la juventud y la precocidad a la hora de acceder al mercado de trabajo juegan un papel muy importante. Sin embargo, elementos como la incorporación de habilidades en el mismo desarrollo del trabajo y la construcción de una reputación y una red de contactos que, como ya hemos visto, son fundamentales en el trabajo creativo, hacen que artistas con más experiencia cuentan con otras ventajas a la hora de acceder al trabajo:

“As job allocation takes place on an individual basis and involves on-the-job accumulation of skills and reputation, experienced and network-building artists and workers are frequently hired; by contrast, younger or less skilled individuals, loosely connected with the most active entrepreneurs, form a peripheral population facing discontinuous employment and longer spells without work.” (Menger, 1999: 550)

Combinando estos elementos, la franja de edad que mayor rentabilidad genera en el mercado de trabajo es la que va de los 35 a los 45 años (Actis, 2016), como ya hemos visto antes, puesto que se evitan así los problemas ligados a una juventud temprana y a la edad avanzada.

“Los actores, pues algunos están con nosotros desde hace 20 años... pero ¿qué pasa? Un problema que nos hemos encontrado, que no es un problema, que es la vida, porque el teatro es vida, y que... el tiempo pasa. Y entonces, nos vamos haciendo mayores [...] Los galanes echan barriga y pierden el pelo (risas) [...] Una compañía de teatro es algo vivo y cambia y que, claro [...] algunas personas ya envejecen y no puede ser, no puedes forzar.” (Az-24: Laura, 56, Actriz y gestora)

En relación al capital corporal de actores y actrices, el análisis del efecto que tiene envejecer en la profesión debe incorporar inevitablemente una **perspectiva de género** que de visibilidad a un doble estándar a la hora de envejecer. En el clásico artículo de Susan Sontag (1972) se comienza a visibilizar el hecho de que envejecer resultaba mucho más complejo para mujeres que para hombres ya que elementos como la desigualdad en salarios o el acceso a viviendas se reproducen y aumentan con la edad (Gibson, 1996). Como añadidura, y esto es lo que resulta crucial a la hora de analizar el trabajo teatral, las mujeres son juzgadas por su apariencia física mucho más que los hombres en todos los momentos de su vida. Esto hace que a las mujeres se las considere envejecidas antes que a los hombres. Del mismo modo, elementos como arrugas, canas o el debilitamiento físico propio de la vejez provocan que se descalifique sexualmente a las mujeres más que a los hombres. Esto se debe a que elementos que podrían potenciar el atractivo, y que también están vinculados a la vejez, como es la inteligencia, el poder o el dinero, se asocian a un carácter masculino (Deutsch et al., 1986). Se han desarrollado investigaciones en las que se ha preguntado a cientos de participantes de distintas edades y sexos por el grado de atracción que les generaban fotografías de hombres y mujeres de mediana edad o mayores y el resultado siempre ha sido un **doble criterio** a la hora de juzgar la belleza. Las mujeres mayores siempre se valoraban peor que los hombres desde una perspectiva estética e incluso se llega a considerar que pierden su feminidad con la edad, algo que en el caso de los hombres no se produce (Berman et al., 1981; Deutsch et al., 1986). En el caso del teatro, este tipo de problemáticas se ven reflejadas en los discursos tanto de hombres como de mujeres:

“Los requisitos para un hombre son menos.... Son menos duros que para una mujer. O sea... puede haber más hombres no atractivos en teatro... yo te hablo de audiovisual en general, eh... que mujeres no atractivas, por ejemplo. Ese rol físico sí que se le exige menos al hombre que a la mujer.” (Az-15: Julia, 46, Actriz y gestora)

“Se les exige un canon físico que a nosotros no... yo puedo ser común, o feo, o guapo... y me llamarán para un personajes que incluso se pueda adaptar a un físico para el actor que te gusta. Para una mujer se está buscando un patrón.” (Ar-10: Álvaro, 33, Actor)

“Habría que mirar estadísticas, siempre se dice que para una mujer siempre es más difícil, a partir de los 35 ya... te desapareces [...] Para los hombres no creo que sea tan así. En esta sociedad, la juventud vende mucho más que otra cosa, entonces, no es solo en esta profesión, creo que es ya en cualquiera.” (Az-5: Sara, 35, Actriz)

Otras investigaciones que refuerzan esta idea del doble criterio a la hora de valorar la vejez son las que analizan las prácticas sexuales de hombres y mujeres. En ellas se observa cómo las mujeres también suelen tener, de forma generalizada, menos parejas sexuales y menos frecuencia en la práctica sexual que los hombres a medida que envejecen (Carpenter et al., 2006). Ocurre lo mismo cuando se observan las edades a las que hombres y mujeres contraen matrimonio; investigaciones como la de England y McClintock (2009) demuestran cómo los hombres, de media, se casan con mujeres más jóvenes e incluso a medida que se hacen ellos más mayores se incrementa la diferencia de edad con las mujeres. Es importante observar que en investigaciones sobre actitudes acerca de la vejez que no cuentan con las variables de la sexualidad o estética, el doble criterio a la hora de juzgar la vejez se ve prácticamente anulado. Esto ocurre tanto con autoevaluaciones (Wilcox, 1997) como en estudios en los que jóvenes analizan su actitud ante personas mayores (Narayan, 2008). A pesar de ello, hay una clara influencia del doble criterio ante la vejez a la hora de trabajar en el sector del espectáculo, y el

teatro no es una excepción. Este corpus teórico permite explicar el motivo por el que la oferta de los personajes a los que podrán acceder actores y actrices mediante su capital corporal se verá profundamente determinado por la etapa vital en la que se encuentren:

“Hay una zona de franjas de edad y para hacer de galán no puedes ser... no puedes ir con el buche y tal. Para hacer de gracioso, o de... depende de los tipos.” (Ar-27: Lucas, 58, Actor y gestor)

“Hombre sí, se reduce más tu capacidad para trabajar. Cuando eres... es más fácil maquillarte de un anciano, porque cuando eres viejo, maquillarte como un joven es complicado. Entonces, se va reduciendo tu capacidad de acceder a determinados papeles.” (Ar-30: Iván, 51, Actor)

Resulta muy habitual que, en el caso de las actrices, a partir de cierta edad se las identifique con el perfil de madres:

“Si tu entras en un perfil, lo que llaman ahora el perfil famoso que... pues eres o joven, mediana edad o mayor, eso en cuanto a edad. Dentro de los jóvenes, pues atractivos o menos atractivos, pues como las ovejas, esta es churra, esta es merina, y te van... sí... te van compartimentando ahí. Tu entras en una bolsa de, buscamos madres, y te llaman. Porque ya tienes la edad de madre y ya tiras para allá.” (Az-13: Sofía, 43, Actriz)

“Yo soy una madre universal [risa]. Total. Soy una madre. De cualquier tipo y color, pero una madre. Yo soy madre. Pero ya desde hace tiempo soy madre. Soy madre. Sí, normalmente se me asocia a papeles de madre... o de... alguien muy bueno que es malo o alguien muy malo que después es bueno. O sea, como... papeles muy duales. [...] Pero normalmente sí, estoy mucho más asociada a madre. Y creo que a papeles de humor. Creo que me asocian más a papeles de humor.” (Az-15: Julia, 46, Actriz y gestora)

Cumpliendo con la idea del doble criterio ante el envejecimiento (Deutsch et al., 1986; Sontag, 1972), hay un discurso muy extendido, sobre todo en las actrices, sobre cómo a los hombres se les permite acceder a papeles de personajes jóvenes o de media edad durante mucho más tiempo que a las mujeres:

“A partir de cuarenta y pico años hay todavía menos personajes femeninos. También hay menos personajes masculinos, pero en femeninos se nota más. Puede haber hombres con 50 años haciendo medio de galanes y ya en mujeres no.” (Az-11: Carla, 42, Actriz y gestora)

“A los hombres se les da trabajo hasta más tarde [...] cuenta por cada hombre de 50 años que hay en la tele, cuántas mujeres de 50 hay. Que tengan 50, porque las que hacen que tienen 50 en realidad tienen 43... entonces, eso también es otro tema [...] el envejecer se nos permite muchísimo menos a las mujeres que a los hombres. Y eso que ahora, lamentablemente, porque en lugar de equipararse por el lado bueno se equipara por el lado malo. Que se tiene tanto culto también al rollo juvenil masculino de todo este rollo. Pero es verdad que se permite el madurito interesante y la madurita interesante, más de cuarenta no tiene.” (Az-12: Martina, 37, Actriz y gestora)

Como vemos en la cita anterior, envejecer **también afecta a los hombres** ya que no son ajenos al culto a la belleza. Otro ejemplo de esto se observa en la siguiente cita:

“Digo: ‘¿quieres que me retoque alguna cosa?’ y me dice: ‘no, si haces de viejo verde...’ me mira de abajo a arriba, y dice: ‘no te cambies, como estás’. Digo: ‘viejo, y verde’... yo esa noche no dormí mirándome en el espejo. Cuatro años antes estaba haciendo el tenorio joven en Guadalajara.” (Ar-31: Manuel, 62, Actor y gestor)

No obstante, nunca afecta en el mismo grado que a las mujeres. Por otro lado, **envejecer en la profesión también puede suponer ventajas** para actores y actrices que de jóvenes no se ajustaban a los perfiles que mejor funcionaban. Como ya he comentado, los perfiles que mayor salida tienen a la hora de encontrar trabajo son los que se ajustan a cánones de belleza tradicionales y los que corresponden a un físico particular. Si de joven se te considera un “actor de carácter”, poco definido, es posible que tengas menos trabajo que cuando de mayor puedas acceder a papeles de madre, padres, abuelo u otros personajes definidos más por su edad que por otros rasgos fisiológicos:

“Yo ahora tengo más trabajo porque doy de madre. Entonces, ahora tengo... tengo acceso a otros personajes que antes de joven, al no ser físicamente agraciada, pues no podía acceder. Entonces, esta dictadura de la juventud tiene un perfil físico muy definido. Entonces, o eres muy guapa o eres muy fea. Pero si eres una persona del montón no hay... no tienes ahí tu mercado. Entonces, ahora que soy la madre de la guapa o de la fea, pues ahora ya tengo yo mi mercado. Y hay más madres que jovencitas. Porque además, puedes ser la madre del jovencito y como hay muchos jovencitos y todos tienen una madre. [...] Hay veces que tienes más oportunidades de joven y de repente, esa belleza o esa frescura desaparece y no encajas.” (Az-13: Sofía, 43, Actriz)

Por último, también es importante diferenciar entre los **circuitos de teatro** a los que se está tratando de acceder. En el teatro más comercial se suele ser más estricto a la hora de ajustar las edades de los personajes y los actores, igual que ocurre en el ámbito audiovisual, sin embargo, en otros circuitos hay una mayor libertad creativa:

“Yo creo que no condiciona tanto, yo creo que en teatro [...] una persona mayor o de estas cualidades puede hacer el papel de Hamlet, por ejemplo... o pueda hacer el papel de... yo creo que todos somos versátiles, y el curro de actor se puede ver ahí ¿no? O sea, a mí me han llamado para hacer de adolescente y tengo 35 años.” (Az-2: María, 35, Actriz)

“En el circuito Off, yo he hecho de niño y no ha pasado nada. Es un poco, qué tipo de teatro es, o qué tipo de mensaje quieres dar, o en qué tipo de contexto quieres trabajar. Y eso elimina... pues eso, todos los estereotipos, elimina muchos prejuicios. [...] En el circuito comercial está todo más estereotipado, está todo más calculado. Se, se... se calcula más el reparto visual estético, la manera de los personajes, la situación... a nivel alternativo no tiene tanto peso. Pesa más el mensaje que quieres dar, la emoción que quieres transmitir, no se cuenta tanto el físico.” (Ar-30: Iván, 51, Actor)

En resumen, el capital corporal de actores y actrices evoluciona a lo largo de los años con los cambios naturales de la edad. Profesionales jóvenes y de mediana edad se ven más expuestos a la necesidad de cumplir con perfiles asociados a personajes con características determinadas y, de este modo, se ven más presionados a ajustarse a cánones de belleza tradicionales o a mantener características físicas particulares. Con el paso de los años, sobre todo las mujeres, pierden la posibilidad de interpretar a los personajes de gran parte de la literatura dramática, poblada generalmente por personajes jóvenes y de mediana edad. Sin embargo, esto también puede ofrecer ventajas al haber determinados cuerpos que se ajustan mejor a los personajes prototípicos de edad más avanzada que a los jóvenes. Finalmente, el valor del capital corporal cambia drásticamente en función del circuito de teatro y el tipo de proyecto que se esté planteando. Proyectos más alternativos, con menos presupuesto o con propuestas de innovación, rara vez se dejan guiar por los parámetros habituales sobre los cuerpos. Se valora mucho más otro tipo de elementos antes que la forma física.

3.4 El desnudo como signo escénico

El empleo del desnudo como forma de significación escénica es un campo de análisis que permite visibilizar un sesgo de género que continúa estando en el seno de la producción teatral. En la historia reciente de España, el período de transición democrática, desde finales de los años 60, supuso una tendencia hacia la liberalización de temáticas sexuales, fuertemente reprimidas durante la dictadura franquista (Alonso Tejada, 1977). En 1975 se aprueba una nueva ley sobre las normas de censura cinematográfica y en 1978 se abole por completo. De este modo, a finales de los setenta aparecen los primeros desnudos en cine, exclusivamente femeninos, y se consolida una época conocida popularmente como “**el destape**” que afecta a todas las formas de espectáculo en vivo y representaciones audiovisuales de los cuerpos en las décadas de los 70 y 80 (Márquez, 2004). El destape contribuyó en cierta medida a debilitar la represión sexual vivida hasta el momento, sin embargo, el tipo de desnudos que se popularizaron distan mucho de una representación no sesgada de los cuerpos. En análisis de Rocío Collado Alonso (2011) sobre la evolución de los carteles de cine español en los años 70 encontramos una descripción del tipo de desnudos que se empleaban:

“Es un desnudo exclusivamente femenino, consecuencia de un cine básicamente machista, en el que sólo se desnuda la mujer sea o no por necesidades del guion, al margen de la plausible virilidad del macho ibérico frente a la indigna y censurable actuación de la mujer cuando hablamos de cuestiones como infidelidad o relaciones sexuales. Se representa una mujer objeto, ligera de ropa, tras una falsa apertura sexual que sólo busca calmar el apetito sexual masculino.” (Collado Alonso, 2011: 200–201)

La utilización del desnudo en el cine se configura, en sus inicios, junto a una clara **desigualdad sexual** en la que el deseo de los hombres es normalizado y aceptado mientras que el de las mujeres se sigue considerando tabú. Este tipo de planteamientos se reproducía también en el ámbito teatral, como vemos a continuación:

“En este santo país tuvimos la época del destape... en una apertura que yo creo que se malinterpretó por parte de tal, que es el destape y se hacía un uso... totalmente gratuito e innecesario y que creo que hizo muchísimo daño al papel de la actriz española.” (Ar-18: Cristian, 36, Actor)

El primer desnudo teatral se incorpora a una obra en 1975 con el estreno de “*Equus*”, de Peter Shaffer⁸⁹, y supuso un cambio drástico en el registro de representaciones corporales. El evento todavía se encuentra presente en los discursos de actores y actrices de la época, como vemos aquí:

“Yo recuerdo la primera vez de *Equus*, la primera vez que se hacía un desnudo integral en el teatro, fue un acontecimiento. A día de hoy en el escenario en pelotas hemos salido todos, alguna que otra vez. [...] Hubo una época que era casi obligatorio... ahora cada vez menos.” (Ar-28: Nico, 60, Actor)

⁸⁹ <http://www.efedata.com/foto/estreno-equus-primer-desnudo-franquismo/FOTOTECA/8/3934/716950>, recuperado el 18/10/18.

No es ningún secreto que el erotismo asociado al cuerpo femenino y al masculino se utilizan como reclamo para incrementar las ventas en la sociedad de consumo. En el ámbito de la publicidad es donde se observa esta práctica con mayor claridad (Goffman, 1979; Gordillo, 2008) ya que el sexo y el erotismo se utilizan para vender productos y destacar anuncios continuamente. La noción del cuerpo como “**objeto sexual**” se desarrolla originalmente en el movimiento feminista e implica la utilización de la belleza del cuerpo y su atractivo sexual como cualidad excluyente, sin personalidad ni identidad propia, para satisfacción del observador (Weinberg and Williams, 2010). Actualmente, se trata de un término en disputa teniendo en cuenta que, al ser la sexualidad un elemento consustancial e inseparable de las personas y su cuerpo, habría que replantear la des-humanización asociada a la noción de objeto sexual (Justo, 2011). En cualquier caso, a nivel analítico sigue resultando un término útil para analizar la representación de los cuerpos. En el ámbito teatral, aunque se trata de una práctica muy criticada por profesionales del sector, el desnudo también se emplea en algunos casos como reclamo publicitario o para llamar la atención del público:

“De alguna manera vende, queramos o no, el cuerpo femenino desnudo y el cuerpo masculino desnudo. En Madrid venden. Y un cartelito para una obra de teatro llama la atención. [...] La movida es que la persona que lo ha hecho lo haya hecho para vender, eso es sucio, eso es un poco feo y seguro que lo hay.” (Ar-6: Mario, 28, Actor y gestor)

Los **cuerpos femeninos** han sido históricamente empleados como objetos sexuales por excelencia, no solo en la publicidad, sino también en el ámbito artístico. Observando la historia de la pintura en España, a partir del Renacimiento, en el siglo XIX, el desnudo femenino comienza a acentuar su carácter erótico más allá de la representación del ideal de belleza a través de escenas vinculadas a escenas mitológicas. Poco a poco, se desvincula el desnudo de toda connotación mitológica para empezar a representarse más claramente asociado al erotismo y a la sexualidad (Pascual Molina, 2007). A inicios del siglo XX, en marco de la corriente modernista y las vanguardias, se revitaliza y extiende la tradición del desnudo y representación del cuerpo femenino. Las mujeres son representadas generalmente como seres vulnerables y débiles que adquieren significado a través de la fuerza creativa y la potencia del hombre representante de la vanguardia. Se establece también un prototipo de identidad asociada a los artistas que se define como masculina, viril y sexualmente desinhibida (Nead, 2013). En el caso de la desnudez, existen todavía diferencias fundamentales entre la forma en la que se experimenta por parte de mujeres y de hombres, ya que es en el cuerpo desnudo en el que se concentran de forma más intensa los sentimientos de cosificación. En los discursos registrados puede observarse una conciencia crítica sobre el carácter sexualizado y de vulnerabilidad que se asocia todavía hoy a los cuerpos de mujeres:

“El cuerpo de la mujer se utiliza para todo. Para todo. ¿Quieres un polo? Mujer desnuda chupando polo. ¿Quieres un café? Mujer en el sofá, en el diván, tomando café. Es como que el cuerpo de la mujer está explotado, y también lo consentimos.” (Az-1: Lucía, 34, Actriz)

“Una mujer sigue mucho más cosificada [...] mi compañera tenía que salir... y sí que había un pudor por su parte por... no llegar a comprender del todo el porqué, de que ella tenía que salir en tetas ¿sabes? Entonces... pero bueno, hay respeto, yo, en mi entorno hay respeto con esto y no hay rollos raros de... no [...] y si lo veo lo digo, no me mola.” (Ar-8: Alejandro, 27, Actor y gestor)

“El tratamiento de una mujer se asocia más a la sexualidad y el del hombre mucho... tiene un grado de sexualidad, pero también tiene un grado de masculinidad asociada a la fuerza que la mujer no

lo tiene. Pero creo que eso es como en fotografía o en cualquier cosa así.” (Az-15: Julia, 46, Actriz y gestora)

En mis apuntes etnográficos también puede observar la utilización de los cuerpos de actrices como objetos sexuales. Dos de las actrices que trabajaban en el proyecto del “Funeral de los Necios” fueron contratadas por un grupo de música para grabar un video clip en el que actuarían como brujas. Me contaron cómo poco antes de grabar, les pidieron que en la sesión debían aparecer en lencería para una de las escenas y se negaron. Desde finales del siglo XX, este tipo de planteamientos se han extendido también a los **cuerpos masculinos** (Justo, 2011). En investigaciones como las de Pope Jr. et al (2001) en las que se analiza el impacto de imágenes de hombres desnudos en revistas, se observa claramente una tendencia a cosificar el cuerpo de los hombres de formas similares a cómo se ha tratado tradicionalmente el cuerpo de las mujeres, algo que en los discursos de las entrevistas también se observa:

“Creo que para estos últimos años hay... se ha producido un equilibrio mayor [...] el desnudo masculino ha ido tomando también auge y ya no se ve como algo... ya no es un tabú. Antes se dice, un desnudo masculino es más... es más peligroso que un desnudo femenino que puede ser más armónico, más estético. Un desnudo masculino puede ser más burdo... eso, eso cada vez va desapareciendo más.” (Ar-30: Iván, 51, Actor)

A pesar de esta utilización del desnudo como reclamo erótico que maximiza los beneficios económicos, la mayoría de actores y actrices están de acuerdo en que, actualmente, la utilización del desnudo suele estar justificada en teatro y rara vez se abusa de ello. No se pueden generalizar los efectos y las funciones del desnudo pero hay que distinguir entre el teatro erótico que utiliza sistemáticamente el desnudo – generalmente femenino – apelando a la idea del placer “contemplativo”; y el teatro de ficción, en el que el desnudo obedece a las exigencias de una situación dramática. En este tipo de usos el desnudo no tiene porqué ser erótico sino que puede buscar el efecto opuesto o simplemente aportar a la historia (Pavis, 1998). La época del destape, como ya hemos visto, contribuyó a una representación sexista del cuerpo de las mujeres abusando de la noción del teatro erótico. Sin embargo, también contribuyó a redefinir la moral y las formas de exhibir el deseo, la pasión y la sexualidad, facilitando que con el tiempo el desnudo pudiese ser un registro más a utilizar en una composición dramática. Un hito que contribuyó a este proceso ocurrió en Madrid en 1976, en las primeras fiestas del 2 de mayo tras la muerte de Franco, en las que una pareja desnuda se encaramó a las estatuas de la plaza madrileña de Dos de Mayo y el fotógrafo Félix Lorrio inmortalizó el momento⁹⁰. Un par de años después, en 1978 la actriz Susana Estrada recibía un premio del periódico Pueblo de manos de Enrique Tierno Galván, entonces líder del Partido Socialista Popular, exponiendo un seno ante la prensa⁹¹. Este contexto comenzó a extender el empleo de desnudos en teatro y durante el período de los años 80 se había vuelto algo completamente normalizado, como vemos en la siguiente cita:

“Con nosotros estaba ya normalizado. La época de... del destape y todo de los años 70, pero ya en los ochenta y... vamos, nosotros hemos crecido con eso ya más que normalizado. Nosotros somos

⁹⁰ <https://somalasana.elperiodico.com/plaza-del-dos-de-mayo-la-plaza-por-excelencia/>, recuperado el 18/10/18.

⁹¹ https://elpais.com/diario/2007/05/17/madrid/1179401067_850215.html, recuperado el 18/10/18.

del Tierno Galván cuando en las fiestas del 2 de mayo se pusieron en pelotas ya en las esculturas.” (Az-24: Laura, 56, Actriz y gestora)

Esta normalización del uso del desnudo ha contribuido en una paulatina desmitificación del mismo que obliga a un **empleo más justificado del recurso**. Ejemplos de este proceso se encuentran en las siguientes citas:

“Hace 30 años parecía obligatorio, porque bueno, sí, se podía ver una teta y habían estado mucho tiempo sin poder ver una teta. Y hoy en día, hay desnudos igual ¿no? pero... [...] Creo que se ha... se ha desmitificado un poco.” (Az-12: Martina, 37, Actriz y gestora)

“Dentro de la profesión el desnudo es un poco ‘a ver... qué quieres contarme con el desnudo’, nos ponemos ya... ahí muy modernos todos ¿sabes? Y dentro de la profesión como que hay una necesidad de justificar, justificar a nivel dramático.” (Ar-8: Alejandro, 27, Actor y gestor)

“Es que ya no nos impresiona. O sea, creo que... que se usan menos, tengo la sensación. Porque no sé, yo veo... creo que ahora vemos un cuerpo desnudo y nos da igual. Creo que se usa de otra manera. Hemos pasado el momento de... ya hemos visto todos los culos del mundo y quizá ahora se habla más de un... cuerpo más, como de la belleza real y... como... pero no sé, también te estoy hablando de un sector un poco alternativo del arte. [...] No sé, como que lo que yo veo ahora es pues eso, trabajar más con los cuerpos reales.” (Az-4: Daniela, 28, Actriz y gestora)

“Yo creo que antes, en el mundo del teatro se utilizaba mucho el desnudo femenino como cierto reclamo o para darle cierta profundidad teórica a un espectáculo donde se producían escenas de desnudo y eso tenía... en su momento tenía un impacto más fuerte, pero yo creo que ahora... el público en teatro ya no le presta tantos sonidos y tantos ojos a... a ese aspecto de la función.” (Ar-30: Iván, 51, Actor)

En teatro se produce un proceso similar al generado en el ámbito publicitario. El sexo y el erotismo ya no bastan por sí solos para atraer la atención de consumidores al perder la capacidad de impresionar a un público amplio, por lo que se emplea la provocación para generar interés. Se muestran elementos identificados con sexualidades alternativas, rupturas de principios morales o el humor vinculado al sexo, para asegurar que los consumidores recuerden los símbolos representados (Gordillo, 2008). En teatro, con el paso de los años, el desnudo ha perdido su cualidad simbólica de lucha contra la represión del régimen franquista como ocurría en la época del destape. Del mismo modo, la generalización de imágenes de cuerpos en los imaginarios colectivos hace que el desnudo haya perdido también, en parte, su rasgo de elemento rupturista y provocador:

“Creo que no se suele abusar ya mucho... a veces se hace para provocar, pero porque hay detrás, yo creo, una historia que sí que lo merece [...] Porque también estamos tan acostumbrados a verlo todo [...] Estamos ya acostumbrados. Entonces, es ridículo hacer cosas que no tienen sentido. Da vergüenza ajena. Ya lo evitamos.” (Az-16: Claudia, 49, Actriz)

“Luego es: ‘ah me han ofrecido un trabajo para una publi y tengo que salir en bolas’, vale... vale, si claro, necesitas la pasta y sales en bolas, pero... ¿qué tipo de desnudo? ¿Es artístico, es...? [...] y aparte, lo de los desnudos en teatro está un poco pasado de moda, esto lo hizo Abramovic y... sus antecesores y... y ya está. Ya fue. Ya lo hemos visto, ya fue, no es revolucionario ni es nada. Otra cosa es que tú quieras trabajar con eso por algo en concreto.” (Az-1: Lucía, 34, Actriz)

No obstante, a pesar de su normalización, “el desnudo en escena enfrenta al público con la realidad más cruda de la exhibición teatral”, en términos de Pavis (1998: 124). Ya no es tan

rupturista o revolucionario como podía serlo en los años setenta u ochenta, pero sigue contando con una carga simbólica muy potente y los y las profesionales del sector son conscientes de ello. Inevitablemente, un desnudo llama la atención y puede distraer de otros fines si no hay una justificación clara para su uso:

“Tengo la sensación, por lo que veo, que cada día se recurre menos a eso. Porque ya el desnudo dice muchas cosas. Ya el desnudo cuenta tanto que igual ya te está desviando directamente, porque te está llevando directamente a un lugar [...] De repente, hay un cuerpo desnudo y hay una serie de resonancias.” (Ar-7: Alberto, 28, Actor)

“Un desnudo en teatro es súper agresivo, entonces, yo creo que tiene que estar muy bien justificado. Y ya te digo, yo he visto ahora hace poco, vi una obra así [...] Pues que había un momento, de rollo performático, que una actriz se ponía en bolas y se echaba así... que a mí me pareció súper desagradable, el director no tenía ninguna necesidad de tanto... y no me estas contando nada, con lo cual... me incomoda. Si quieres incomodarme, vale, bien, lo has conseguido, pero así es fácil.” (Az-12: Martina, 37, Actriz y gestora)

Los y las intérpretes son plenamente conscientes de que el desnudo puede ser una parte del trabajo teatral y puede llegar a incrementar el valor de su capital corporal:

“Yo estoy más o menos a gusto con mi cuerpo. Quizás también, si tuviera que enseñar mi trasero y no me siento bien, pues... es una putada, pero como sé que puede suceder, porque soy actriz, pues, me ocupo de que mi trasero este más o menos enseñable.” (Az-5: Sara, 35, Actriz)

En la práctica, de una forma muy similar a la analizada por Susie Scott (2010a) en su trabajo sobre los cuerpos semi-desnudos en las piscinas, en teatro también encontramos “regulaciones performativas” que ritualizan el proceso de desnudarse, tanto en escena como en los camerinos. A continuación incluyo la definición de Scott de regulaciones performativas:

“Performative regulation occurs where groups of people submit themselves to the authority of an institution, internalize its values and enact them through mutual surveillance in an inmate culture. Power operates horizontally as well as vertically, as members monitor each other’s conduct, sanction deviance and evaluate their own progress in relative terms.” (Scott, 2010b: 221)

En el caso del teatro, tanto el público como los y las intérpretes, han interiorizado los valores de la institución y se vigilan mutuamente para seguir las pautas determinadas por el contexto en el que se encuentran. Se podría comparar también al enfoque dramaturgico del ritual de la interacción de Goffman (1971). He podido observar este tipo de regulación performativa a través de mi análisis etnográfico con el Teatro de la Resistencia, por ejemplo en la distribución del equipo en los cuatro camerinos del Teatro Micalet. El 28 de enero de 2016, el primer día en que se iba a representar la obra: “Margarite Gautier”, sobre las cinco de la tarde llegan los actores y las actrices al teatro y se establece que un camerino será para los gestores de la compañía, el segundo camerino para los dos actores, el tercer camerino para las dos actrices y el cuarto camerino para maquillaje y caracterización. Como vemos, hay una clara distribución basada en el sexo, como ocurre en los vestuarios de las piscinas de Scott (2010a). En cualquier caso, el alto grado de confianza entre las personas del equipo y la normalización del desnudo, a la que ya he hecho referencia más arriba, hace que la segregación por camerinos no sea siempre estricta – sobre todo por lo que respecta a los actores y las actrices contratados. Pude observar estas dinámicas puesto que en las primeras representaciones solía bajar a los camerinos antes

de empezar para desear buena suerte y coordinar el inicio del espectáculo. De este modo, en los camerinos, la idea del cuerpo desnudo del actor o de la actriz se transforma en un constructo social que deja claro el carácter no sexual de la acción. Como analizan Bell y Holliday (1996) en su investigación sobre campamentos nudistas, normalizar el desnudo permite su desexualización. A modo de conclusión, el desnudo se ha convertido en una significación escénica más en teatro. Es una herramienta que puede emplearse con mayor o menor acierto al depender de la planificación que se implemente desde la dirección escénica o la dramaturgia, y del consentimiento por parte de los y las intérpretes a interiorizar las regulaciones performativas que implica. A continuación, vemos cómo un director de escena lo valora como recurso:

“Si el desnudo está hecho para provocar, es una cosa ridícula a estas alturas de la película... para provocar al público. [...] he visto representaciones donde el desnudo era... que hay algo, qué bien colocado está, qué bien hecho está. El desnudo me está contando, como te puede contar una luz, un gesto, una mirada... un tono, un movimiento. Y otras veces he dicho, ‘esto no tiene ningún sentido, es un capricho del director que seguramente sea un... que quiera ver a este chico o a esta chica’. Porque es un desnudo y se cree que al público le va a gustar lo mismo que a él cuando... y no está absolutamente contando nada. Pero eso no es por el hecho de que sea un desnudo, porque pasa con cualquier signo o significación escénica.” (Ar-19: Diego, 46, Actor y gestor)

A pesar de ello, aunque cada vez menos, el sesgo del género sigue siendo un elemento presente en la utilización de los desnudos. Tanto en la instrumentalización del mismo como reclamo publicitario, como en su uso a modo de signo dramático.

4. ARTESANÍA CORPORAL

La investigación social sobre el trabajo corporal ha experimentado un desarrollo sin precedentes en las últimas décadas. Después de un período de relativa ausencia del cuerpo en la sociología han surgido toda una serie de corrientes de investigación ligadas a la construcción de la corporalidad y, concretamente, su aplicación al ámbito laboral. Sin embargo, este desarrollo rara vez se ha visto aplicado al ámbito del teatro. A raíz de esto, continuaré empleando el prisma de la artesanía para describir el trabajo teatral de actores y actrices y me basaré en otros campos en los que se desarrollan procesos similares. Me centraré en tres áreas que han investigado el cuerpo y que cuentan con muchos paralelismos con el trabajo teatral: las investigaciones sobre deportes (Allen-Collinson and Owton, 2015; Kay and Laberge, 2002; Light and Kirk, 2000; Schyfter, 2008; Spencer, 2009; Wacquant, 1993), investigaciones sobre trabajos en los que el cuerpo ocupa una posición central (Lande, 2007; Monaghan, 2002; Tyler and Hancock, 2001) y las investigaciones sobre el baile. Este último aspecto es una notable excepción a la falta de atención que la sociología y la antropología han prestado a las artes escénicas, sobre todo en el caso del ballet (Aalten, 2004, 2007; Legrand and Ravn, 2009; Ravn, 2016; Wainwright et al., 2006), pero también incluyendo otras formas de danza (Crespi, 2014; Henriques, 2014). El trabajo corporal es un término que puede resultar muy complejo. Para autores como Shilling (1993) o Hancock y Tyler (2000), la idea del trabajo corporal hace referencia a todo trabajo realizado sobre el propio cuerpo con independencia de regímenes formales de trabajo remunerado; aun siendo crucial para el mantenimiento y adecuación de los cuerpos al trabajo

formal. Ejemplos de esta conceptualización del trabajo corporal podrían ser el mantenimiento de la higiene corporal o entrenar el cuerpo a través de algún deporte. No obstante, yo aquí voy a optar por la definición de **trabajo corporal** desarrollada por Wacquant al hablar del trabajo de boxeadores profesionales:

“What we may call body work [...] consists of a highly intensive and finely regulated manipulation of the organism whose aim is to imprint into the bodily schema of the fighter postural sets, patterns of movement, and subjective emotional-cognitive states [...] it practically reorganized the entire corporeal field of the fighter, bringing to prominence certain organs and abilities and making others recede, transforming not only the physique of the boxer but also his ‘body-sense,’ the consciousness he has of his organism and, through this changed body, of the world about him.”
(Wacquant, 1993: 73)

Hay toda una serie de paralelismos que se pueden establecer entre el trabajo corporal descrito por Wacquant en el caso de boxeadores y el que he podido observar en actores y actrices. En ambos casos se trata de un modelo de entrenamiento y mantenimiento de los cuerpos que permite adaptar el esquema corporal a las necesidades de la tarea transformando de este modo tanto su físico como su imagen corporal. A diferencia de la definición de Shilling, aquí se incorpora una variable más que resultará crucial a la hora de analizar el trabajo corporal, su vinculación directa con el trabajo remunerado formal. En el caso de actores y actrices, el esfuerzo por adaptar, mantener y entrenar sus cuerpos tiene una relación directa con su trabajo por lo que siempre estará dirigido a incrementar el “capital corporal” descrito en la sección anterior. Una de las funciones principales del trabajo corporal en un contexto de trabajo remunerado es el incremento del capital corporal para poder intercambiarlo por otras formas de capital. He subdividido las formas en las que intérpretes profesionales despliegan el trabajo corporal en **cuatro áreas: la incorporación de habilidades, el dominio y la conciencia sobre el propio cuerpo incluyendo la voz, la modificación o moldeamiento del cuerpo y la gestión del cuerpo afectivo – la presencia escénica**. Se pueden emplear diversos términos para describir el proceso de incorporar en el cuerpo una serie de habilidades o disposiciones. El primero al que quiero hacer referencia es el de ‘**habitus incorporado**’ de Bourdieu (2007b):

“Los condicionamientos asociados a una clase particular de condiciones de existencia producen habitus, sistemas de disposiciones duraderas y transferibles, estructuras estructuradas predispuestas a funcionar como estructuras estructurantes, es decir, como principios generadores y organizadores de prácticas y de representaciones.”
(Bourdieu, 2007b: 86)

El término permite describir el proceso por el cual se inscriben en el cuerpo una serie de disposiciones y relaciones de poder a través de la socialización y la posición social en la que se encuentra cada uno. Las disposiciones no son efímeras, dado que se transmiten de generación en generación, por lo que el habitus en el cuerpo es la presencia actuante de todo el pasado del cual es el producto. Sin embargo, el habitus no está limitado por las condiciones históricas que lo conforman. Bourdieu también incluye una dimensión temporal en el cuerpo al considerarlo inseparable de la práctica social que se va desarrollando a lo largo de la vida de los agentes sociales. Hay que vivir y practicar las potencialidades incorporadas del habitus para generar tendencias y regularidades en el cuerpo pero, del mismo modo, el habitus como estructura temporal imputa dinamismo y mutabilidad sobre el cuerpo (McNay, 1999). Otra forma de

describir el habitus incorporado en un sentido práctico es como una forma de conocimiento que adquiere el cuerpo. Se trata de formas de conocimiento que, aunque en muchos casos han sido verbalizadas – como cuando se trata de aprender a cocinar o a tocar un instrumento –, también deben incorporarse a través de la experiencia (Inoue, 2006). Para no perder la riqueza en las formas de conocimiento se deben incorporar toda una serie de factores sociológicos como el género, la clase social, la educación o las redes sociales que lo envuelven, y la única forma de incorporar un habitus completamente es experimentar esa posición social durante un tiempo. De este modo, se puede incorporar un sistema de **‘estructuras estructuradas’** de disposiciones, como vemos en la siguiente cita:

“The habitus functions as a ‘structured structure’, whereby the dispositions relevant to a field of practice are ‘deposited’ within the individual in the ‘form of mental and corporeal schemata of perception, appreciation, and action.” (Bourdieu and Wacquant, 1992: 16; citado en Bunn, 2016).

Muchos autores han utilizado esta noción del habitus como estructura estructurada incorporada para analizar las corporalidades en actividades en las que el cuerpo ocupa una posición central, como ocurre en el caso del teatro. Algunos ejemplos son: la práctica del boxeo (Paradis, 2012; Wacquant, 1993), porteros en discotecas y clubes (Monaghan, 2002), artes marciales (Spencer, 2009), alpinismo de alto riesgo (Bunn, 2016), la técnica del vidrio soplado (O’Connor, 2007), el sector de la agricultura en Francia (Saugeres, 2002), el cuerpo en ballet (Wainwright et al., 2006), entrenadores personales (Crossley, 2004) o el cuerpo de militares (Lande, 2007). En estos análisis queda claro que el habitus puede ser una herramienta muy útil a la hora de investigar el cuerpo en el trabajo. Una vez las personas profesionales incorporan el habitus de la profesión pueden adaptarse desde esa estructura estructurante a cualquier situación que se presente. Bourdieu también admite que el habitus nunca se absorbe de forma perfecta dado que la incorporación del mismo es siempre parcial y es inevitable un desajuste entre las circunstancias objetivas y las disposiciones incorporadas, de este modo, es inevitable que haya cierto grado de improvisación (Bunn, 2016). Sin embargo, en actividades centradas en el cuerpo implican en muchas ocasiones una incorporación consciente y sistemática del habitus que puede generar más exactitud a la hora de reproducirlo. **Cuando hablo de un “cuerpo dramático” me refiero a un cuerpo que ha incorporado por completo el habitus correspondiente a la profesión de intérprete teatral.**

Loïc Wacquant (2014a, 2014b) es uno de los autores que más desarrolla y explora la noción del habitus en sociología del cuerpo. Una de sus apreciaciones es la distinción entre el habitus primario, las disposiciones incorporadas en la infancia con la socialización, y el habitus secundario, apoyado sobre la base del anterior y que se va configurando a través de un trabajo pedagógico especializado. En este proyecto, siempre que hable de habitus me referiré a este segundo tipo. Una segunda apreciación de Wacquant (2014a) es señalar que los componentes del habitus son cognitivos, conativos y afectivos. El primero se corresponde a las formas de categorización de los agentes a la hora de percibir, clasificar y dar significado al mundo. El segundo se refiere a las capacidades propioceptivas, posición de los músculos y relación relativa de unas partes del cuerpo y otras; regulando dirección y rango de movimientos, capacidades sensomotoras, la transmisión nerviosa por estímulos sensoriales en los músculos o glándulas del cuerpo y habilidades kinestésicas desplegadas en una acción voluntaria. El tercer componente del habitus es el afectivo, que implica la vinculación vital de la persona que incorpora las

disposiciones con los objetos, tareas e iniciativas y agentes que configuran el juego social en el que está. Siguiendo este análisis, Wacquant argumenta que el habitus permite captar matices en diferentes niveles de la actividad social sin perder datos en su abstracción:

“Habitus is indeed a multi-scalar concept that one can employ at several different levels of social activity (from the individual to the civilizational), and across degrees and types of aggregation (settings, collectives, institutions) depending on one’s research question is precisely what allows us to make clear distinctions as well as connections between these levels and types.” (Wacquant, 2014b: 120)

Como vemos, para Wacquant las preguntas de investigación de cada proyecto permiten ajustar el término de habitus a las necesidades del objeto de estudio. Considero necesario aquí remarcar el marco fenomenológico que he introducido más arriba, originado en el trabajo de Merleau-Ponty (2002), sobre el concepto de habitus. Como analizan Crossley (2004) o Spencer (2009), la fenomenología parte de una noción más dinámica y fluida del habitus; definiéndolo también como una estructura estructurante pero en proceso y vivida. A consecuencia de esto, el habitus evoluciona y cambia en función de las interacciones del agente y el grupo que lo incorpora con su entorno y con otras personas, se dota de más agencia al sujeto que incorpora el habitus.

“In the phenomenological tradition, habitus is a lived-through structure-in-process, continuously developing new abilities or technical capacities as an effect of the interactions of agent or group with others and their physical environment. In this tradition, it is the product of the power and pre-reflective tendency of the body-subject to habituate and, as such, maintain structures of comportment *and* experience.” (Spencer, 2009: 125)

Para Wacquant (2014b), sin embargo, sí se puede considerar que el habitus es fuente de creatividad y agencia al partir de que se puede componer de disposiciones dispares o en tensión ante las que diferentes vías se alcanzan. Sin contradecir la aproximación de Wacquant al concepto, considero que para el análisis del trabajo corporal de actores y actrices incorporar el marco fenomenológico puede resultar positivo, como iremos viendo. Antes de continuar, sólo quiero remarcar cómo la noción de incorporar habilidades a través de procesos de repetición y modulación de las mismas se ajusta también al concepto de artesanía (Sennett, 2008) que ya he definido más arriba. Aunque la noción del habitus es mucho más amplia nos ayuda a conformar un marco en el que se puede incluir también la técnica artesana como parte conformante.

4.1 Acumular habilidades en el cuerpo

En el caso del teatro, una parte fundamental del trabajo corporal es la incorporación de una serie de **disposiciones en el habitus** del cuerpo dramático del intérprete que no se definirían directamente como parte del trabajo teatral pero que pueden ayudar a acceder a trabajos o a desempeñar el trabajo con mayor calidad. Para que un habitus sea considerado un conjunto de disposiciones hay que asumir que un agente puede actuar de forma potencial en diversos campos de forma simultánea aunque esto implique lógicas múltiples y, en algunos casos, contradictorias

(Bunn, 2016). El potencial de actuación total del habitus del cuerpo dramático se compone de disposiciones que combinan elementos de distintas áreas.

De forma general, el discurso mayoritario en todas las entrevistas es que cuantas más habilidades, o disposiciones en términos de Bourdieu, seas capaz de integrar, obtendrás más beneficios para tu futuro profesional. La idea central detrás de esta acumulación de disposiciones es que cualquier elemento que implique controlar tu cuerpo te puede ayudar más adelante en el trabajo de interpretación; sin embargo, no todas las disposiciones incorporadas se valoran por igual. Por un lado están las habilidades que se pueden emplear directamente en el desempeño del trabajo de actor o actriz, principalmente el canto, la acrobacia, el baile o la esgrima. Son habilidades que se pueden transformar en un alto capital corporal y, como tal, son muy valoradas, en algunos casos, consideradas incluso imprescindibles, como vemos a continuación:

“Es verdad que si cantas tienes más opciones, si cantas bien o sabes cantar o lo que sea, tienes más... se abren más puertas. Si sabes bailar también. Yo creo que cuantas más cosas sepas hacer o más cosas estés abierto a aprender... porque no tienes porqué ser perfecto, haciéndolo... sino cuanto más te lances o te arriesgues a querer aprender, muchísimo mejor, vas a tener mucho más curro.” (Ar-6: Mario, 28, Actor y gestor)

“Yo creo que la formación del actor tiene que ser cuanto más completa mejor. Tienes que saber cantar, tienes que saber bailar, tienes que tener una formación vocal hablada y cantada... cuanto más completa mejor.” (Az-13: Sofía, 43, Actriz)

“Es que la gente que solo trabajaba con la voz, eso ya... se ha quedado en el teatro decimonónico. Hoy en día, un actor, yo creo que ya tiene conciencia de que tiene que saber bailar, cantar y todo.” (Az-24: Laura, 56, Actriz y gestora)

“Todo lo que son las formaciones paralelas a lo que es puramente el trabajo interpretativo es muy valorado. Gente que sepa montar a caballo, gente que sepa de esgrima, gente que sepa hacer acrobacia, danza... en el baile, sí... todo eso es muy apreciado porque todo eso enriquece mucho la labor de un actor.” (Ar-30: Iván, 51, Actor)

El ejemplo más claro en el que se observa de forma más evidente el valor que tienen este tipo de disposiciones es en los discursos de actores y actrices que han participado en musicales. No voy a centrarme en su aproximación al trabajo ya que únicamente dos de los participantes en la muestra han trabajado también en musicales, pero en esos casos elementos como el baile o el canto forman parte intrínseca del trabajo. Por otro lado, están las habilidades que no tienen una relación directa con el trabajo de interpretación pero que pueden ayudar a generar un mayor dominio sobre el cuerpo y de este modo aumentar la calidad. El capital corporal no se ve tan afectado por este tipo de disposiciones, como de las anteriores, pero siguen siendo valoradas muy positivamente. En esta categoría de disposiciones entrarían elementos como la participación en deportes, en otras disciplinas artísticas o en actividades que impliquen el manejo del cuerpo como puede ser el yoga:

“Igual que pasa que cada vez quiere a alguien que sepa de todo, pues aquí está pasando también. Pues mira si... tienes formación como actor y además bailas y además tocas la guitarra y además pintas pues, mejor que mejor. Y yo, sinceramente, abogo por eso, creo que nuestra profesión es una profesión en la que uno tiene que tener cuantas más herramientas mejor.” (Az-4: Daniela, 28, Actriz y gestora)

“Va bien todo. Saber jugar al golf, saber jugar al tenis, cualquier cosa que implique control del propio cuerpo [...] Es bueno, eso es bueno para un actor.” (Ar-29: Jorge, 55, Actor y gestor)

Las disposiciones son flexibles y mutables ya que únicamente son visibles cuando se pasa a la acción, el único momento en el que se evidencian (Lahire, 2004). La posición en la que se encuentra la persona desplegando sus disposiciones determina las funciones de éstas y las reestructura bajo la lógica asignada a esta posición (Bunn, 2016). Siguiendo esta idea, aprender a reaccionar rápido con tu cuerpo jugando al tenis te puede ayudar en escena a reaccionar ante el estímulo de otro actor. Incorporar disposiciones de áreas diferentes a las identificadas con el teatro, o vinculadas al mismo sin ser técnicas interpretativas, pueden mejorar el trabajo actoral en escena:

“Cuando un actor esté mas formado mucho mejor... porque le... la esgrima te puede ayudar en el cuerpo, la voz te puede dar también un cuerpo más relajado, te puede hacer que puedas crear diferentes personajes con la voz.” (Ar-10: Álvaro, 33, Actor)

“Si tú tienes formación de danza, o de cuerpo en general, cuando tú tienes que hacer una... tu estas ensayando una función y en el texto, tienes que decir el texto mientras coges esta botella y pones aquí, y no sé qué, y luego montas esto, y esto se tiene que quedar así porque luego el otro tiene que coger la cuchara, (describiendo con gestos) si tú tienes, el cuerpo trabajado, es mucho más fácil.” (Az-12: Martina, 37, Actriz y gestora)

“Y si tiene que hacer verso, el verso es pura música, no es que sepas cantar ópera, pero tienes que tener oído. Y tiene que tener fundamentos de historia para saber en qué época estás. El por qué esto y por qué lo otro no.” (Ar-27: Lucas, 58, Actor y gestor)

En teatro se exige formación en áreas como el canto y el baile del mismo modo que en otros trabajos se exigen idiomas u otro tipo de áreas que no necesariamente luego vas a tener que realizar. Puede haber sobre-cualificación, como vemos a continuación:

“Lo otro es complementario, y que viene de puta madre y tal, pero... que nunca está de más ¿no? hacer un curso de baile contemporáneo, perfecto. Pero creo que es importante también focalizar [...] se puede practicar y tal y cual, yo prefiero centrarme en lo mío.” (Ar-18: Cristian, 36, Actor)

“Si tú puedes cantar, y puedes tocar el piano, puedes bailar y puedes leer un texto... al fin y al cabo son herramientas, cuantas más herramientas tienes... mejor puedes hacer la casa, pero, también hay algo ahí que... que está en una delgada línea. Al fin y al cabo, quien tiene muchos palos abiertos, quien tiene muchos... no se especializa en nada concreto.” (Ar-7: Alberto, 28, Actor)

“Cuantas más habilidades tengas más fácil será entrar en cualquier papel. Pero también es cierto que... [...] como la gente además hay como un boom de: ‘tengo que aprender muchas cosas por la competencia que hay’, pues de repente te exigen demasiado para lo que tú tienes que hacer. O sea, no se adecúa a lo que tú tienes que hacer.” (Az-15: Julia, 46, Actriz y gestora)

Otro aspecto que permite complementar estos discursos es que acumular habilidades en el cuerpo no implica necesariamente dominarlas todas a la perfección.

“Yo canto en teatro, he cantado y puedo cantar. No tengo una voz preciosa ni canto bien, pero... pero trabajas tu cuerpo y tu voz para que tu voz, o tu canción en ese caso, sea potente o esté llena. O sea, a veces te puede emocionar más una persona que esté cantando, y que no cante especialmente, pero que esté llena de cosas y tenga fuerza... que una persona con una voz preciosa que no te cuente nada. Esa es para mí la diferencia entre un cantante y un actor, que tú usas tu voz y que la tienes que entrenar para contar algo. No tanto que sea bonita o fea sino que sea

potente y este trabajada.” (Az-3: Paula, 25, Actriz)

“Hay una cosa que yo digo siempre... de cuando un actor baila, la gente no busca un bailarín, busca a un actor bailando. [...] ¿Quieres un cantante que actué? Yo no... pero ¿quieres un actor que cante? Soy yo. No tengo ni idea de cantar, entre tú y yo, pero es lo que vendemos.” (Ar-31: Manuel, 62, Actor y gestor)

“Aunque no sepas cantar [...] ¿por qué no buscáis una partitura de sonoridad? Que no quiere decir que tú entones en re y tú entones en do, pero es que estáis tres personas y entre las tres tiene que sonar algo. Porque lo que estáis buscando son tres personas que están contando. [...] Pero que no tiene que ver con que entones bien o mal, simplemente que tengas una sensación musical.” (Az-25: Sonia, 53, Actriz y gestora)

Este tipo de disposiciones que se cruzan tangencialmente con la de interpretar son elementos que añaden matices, pero que no se practican y perfeccionan a nivel de un artesano profesional, como ocurre con el dominio del cuerpo para interpretar. En las citas anteriores se observa cómo el baile y el canto para actores y actrices son herramientas cuya efectividad no depende de su excelencia sino de obtener un resultado que se ajuste a las necesidades de la obra y pueda transmitir y comunicar al público lo que se haya pretendido desde la dirección.

4.2 Técnicas reflexivas del cuerpo

Conviene incluir un segundo concepto que puede ayudar a concretar en qué nos vamos a fijar a la hora de investigar el trabajo corporal en teatro: el de **“técnicas del cuerpo”**, definido por Marcel Mauss (1973) en relación al concepto de habitus de Bourdieu. Mauss argumenta que el habitus es una forma de conocimiento incorporado pre-reflexivo que emerge y se desarrolla en un contexto colectivo, por lo que es inherentemente social y se identifica con grupos sociales específicos (Crossley, 2005). En cada habitus habría que observar las técnicas concretas que lo conforman en la práctica, tanto de forma colectiva como individual. Para hacer esto, es necesario un análisis de las técnicas que incluya la triple consideración de elementos fisiológicos o corporales, psicológicos o cognitivos y sociales. En la siguiente cita se puede observar cómo Crossley explica esta triple aproximación al concepto:

“The concept simultaneously holds together social, corporeal and cognitive elements. [...] Body techniques are social facts. They vary across societies and social groups. They pre-exist and will outlive the specific individuals who practise them at any point in time. [...] At the same time, however, they presuppose biological structures and embody knowledge, reason and psychological properties.” (Crossley, 2005: 8)

El hecho de incorporar la noción de “Tecnologías del Cuerpo” al análisis, se debe a que actualmente hay un debate académico entorno al concepto de habitus dado que autores como Crossley (2014) argumentan que el habitus se ha vuelto demasiado amplio y complejo y puede llevar a confusión. Incluir en el habitus elementos cognitivos, conativos y afectivos, a niveles tanto micro-sociológicos como macro-sociológicos y siempre en relación a los campos en los que se desarrolla, como hace Wacquant (2014b), implica para Crossley que: “the concept has become confusing and confused, given this internal complexity and range of application”

(Crossley, 2014: 107). Además de esto, Crossley también argumenta que el *habitus* es un conjunto de disposiciones adquiridas pero esto no puede suplantar el papel de los sujetos y su agencia y creatividad que, aunque no necesariamente de forma consciente, convierten formas de acción incorporadas en esquemas habituales. En cualquier caso, emplear aquí el concepto de “técnicas del cuerpo” de Mauss y su posterior desarrollo en el trabajo de Crossley en relación al apartado anterior, definido en torno al concepto del *habitus*, permite abordar este debate. Para Mauss una técnica es una acción efectiva que se transmite a través del tiempo mediante tradiciones. A diferencia de otras acciones efectivas y tradicionales como las de ámbito religioso o moral, las acciones técnicas cuentan con un registro mecánico, físico o psico-químico que se busca alcanzar:

“I call technique an action which is effective and traditional. There is no technique and no transmission in the absence of tradition. [...] felt by the author as actions of a mechanical, physical or phsyco-chemical order and that they are pursued with that aim in view. [...] The body is man's first and most natural instrument. Or more accurately, not to speak of instruments, man's first and most natural technical object [...] Before instrumental techniques there is the ensemble of techniques of the body.” (Mauss, 1973: 75)

Por lo que respecta a las técnicas del cuerpo, Mauss argumenta que el cuerpo es el primer objeto técnico y, a su vez, medio técnico que deben aprender a manejar las personas. Por este motivo las técnicas del cuerpo corresponden a las formas en las que los humanos aprenden a utilizar sus cuerpos – mediante imitación y repetición, compartidas a través de la tradición y con efectividad – como primer instrumento técnico, en sociedad. Como vemos, se trata de una dinámica muy similar a la descrita por Sennert (2008) en el desarrollo del trabajo artesano. Crossley (2004, 2005) desarrolla el concepto de Marcel Mauss y define las “**Reflexive Body Techniques**” (RBTs), técnicas reflexivas del cuerpo, como: “*those body techniques whose primary purpose is to work back upon the body, so as to modify, maintain or thematize it in some way.*” (Crossley, 2005: 9). Como ya he introducido, otros autores también utilizan este concepto para sus análisis como en el caso de luchadores de Artes Marciales Mixtas (Spencer, 2009) o de nadadores (Scott, 2010a). La principal aportación al concepto original es la noción de que la competencia incorporada y el propio esfuerzo del cuerpo son los promotores de la modificación o el mantenimiento del cuerpo del agente en cuestión. La persona que aplica las RBTs tiene como objetivo mantener o modificar su propio cuerpo y esto permite incluir la dimensión de la reflexividad sin dejar de lado la importancia de los aspectos sociales de la actividad incorporada. De este modo obtenemos una herramienta para observar cómo los objetivos de un movimiento corporal pueden determinar las características de ese movimiento, cómo se produce una visión reflexiva del “yo”, y cómo la modificación del cuerpo también se ajusta a diversas lógicas sociales. En la siguiente cita podemos observar cómo Dale Spencer (2009) aúna la noción de *habitus* y de técnicas corporales reflexivas bebiendo del trabajo de Crossley para describir la corporalidad de luchadores de Artes Marciales Mixtas:

“the production of an MMA fighter's *habitus* as a lived-through structure-in-process that is continually subject to change through the learning of additional body techniques and the working on the body in and through reflexive body techniques.” (Spencer, 2009: 120)

La producción del habitus en el cuerpo dramático es, del mismo modo, un proceso estructurado y estructurante pero que va cambiando con el tiempo al contar con dinámicas de **formación** continua a lo largo de prácticamente toda la carrera profesional de los y las intérpretes. Además, cada intérprete cuenta con su propio lenguaje corporal y gestual incorporado por lo que el resultado final de cualquier hecho teatral dependerá de la combinación de las acciones incorporadas de los diferentes agentes que participen (Atkinson, 2010). Otro aspecto fundamental en el que quiero insistir aquí es el hecho de que las RBTs cuentan con una dimensión psicológica:

“We can generate emotional intentions, putting ourselves into particular moods, by acting out the mood; that is, by performing the body techniques (partly) constitutive of it. This is a key function of body techniques within certain rituals. [...] Thus, body techniques have a psychological dimension too.” (Crossley, 2005: 8)

Como vemos, la artesanía emocional que ya he analizado antes se podría integrar en el marco de las RBTs. En el caso del teatro, esto resulta evidente cuando se analizan los planteamientos de autores como Antonin Artaud (1978: 131), dramaturgo, actor y director escénico; y su noción de “atletismo afectivo”. Para Artaud los actores y las actrices pueden entrenar su organismo afectivo a través de una especie de musculatura afectiva, los movimientos de las pasiones tienen puntos físicos de sustentación en el cuerpo o, en otras palabras: *“el alma puede reducirse fisiológicamente a una madeja de vibraciones”* (1978: 133). Ya he explorado antes la existencia de múltiples perspectivas teóricas sobre el trabajo actoral que se centran más o menos en el trabajo sobre el cuerpo físico, pero, en cualquier caso, la herramienta conceptual del cuerpo dramático permite romper el dualismo cartesiano y tratar la multiplicidad de RBTs, físicas y mentales, desplegadas por actores de forma conjunta.

4.3 Pedagogías del cuerpo

Para profundizar en el modo en el que actores y actrices incorporan técnicas corporales resulta muy interesante incluir el término de **“body pedagogics”**, o pedagogías del cuerpo, de Shilling (2007):

“[Body pedagogics are] the central pedagogic *means* through which a culture seeks to transmit its main corporeal techniques, skills and dispositions, the embodied *experiences* associated with acquiring or failing to acquire these attributes, and the actual embodied *changes* resulting from this process.” (Shilling, 2007: 13)

Es un término que permite acercarnos al modo práctico en el que las personas adquieren técnicas corporales y las experiencias por las que pasan a la hora de adquirir o no conseguir adquirir nuevas habilidades y capacidades. El “cuerpo práctico” de Merleau Ponty (1962, citado en Crossley, 1995: 53) también permite expandir el concepto. Se basa en un conocimiento existencial del cuerpo que se adquiere, igual que otras formas de conducta como las perceptuales, lingüísticas o afectivas, a través del entrenamiento y la práctica repetitiva aunque no mecánica. Se adquiere una forma de comprender el poder de acción y reacción. Este planteamiento se podría comparar al desarrollo de Foucault sobre cuerpos inscritos y

disciplinados o a los órdenes de interacción de Goffman, como hace Crossley (1995), pero aquí quiero volver a insistir en la idea de la artesanía de Sennett (2008). Una de las bases a la hora de definir a un artesano para Sennett es que se requiere desarrollar una habilidad a través de entrenamiento práctico y repetición hasta asimilar la habilidad e incorporarla como conocimiento tácito. Para incorporar determinadas formas de conocimiento la capacidad lingüística puede ser insuficiente puesto que el lenguaje no es una herramienta que sirva de espejo exacto de la realidad. Como consecuencia, la práctica a través del cuerpo es la única forma de realmente conocer y asimilar las habilidades necesarias para desempeñar el trabajo. Hablando de la relación entre el artesano y el objeto con el que trabaja, Sennett distingue entre tres formas de conciencia material: metamorfosis, presencia y antropomorfosis.

La **metamorfosis** se basa en la paulatina asimilación de una habilidad o práctica corporal que permite generar una conciencia material del objeto que se esté trabajando. Puede realizarse imitando técnicas ya existentes, combinando dos técnicas diferentes para obtener un nuevo enfoque o desarrollar un “cambio de dominio” que permita obtener un resultado completamente diferente a los anteriores. En el caso del teatro la repetición también es un elemento clave, como observa Atkinson (2013b); sin embargo, el enfoque es distinto en relación a otros campos. En primer lugar, el trabajo creativo, aunque se basa en una estructura disciplinada de repetición metódica, implica a su vez un mayor grado de improvisación e incertidumbre que en otros campos, por lo que nunca será un trabajo mecánico. En segundo lugar, dado que es el propio cuerpo el principal material con el que los actores y las actrices deben conformar el resultado esperado, las técnicas corporales que incorporan a través de su entrenamiento serán fluidas y se verán re-configuradas continuamente a través del trabajo. Aun así, los tres modelos que define Sennett en su noción de metamorfosis se pueden aplicar al cuerpo de actores y actrices. Por lo que respecta a las otras dos, la idea de la **presencia** hace referencia a las formas en las que las personas artesanas han ido marcando los objetos con los que trabajaban para dotarlos de un carácter especial que pudiera añadir valor o reivindicar la posición del artesano como individuo. En el caso de actores y actrices de teatro este es un rasgo inevitablemente ligado a la configuración de su imagen y capital corporal, que ya he analizado en el apartado anterior. La **antropomorfosis** es un tercer tipo de conciencia material que atribuye cualidades humanas a cosas inanimadas. Aunque los cuerpos de actores y actrices no sean inanimados ya hemos visto cómo se ven cargados de significados y símbolos culturales que se han ido configurando a lo largo de la historia a través de los perfiles y personajes que interpretan.

En los discursos de actores y actrices he podido observar que para llegar a incorporar este habitus y las técnicas corporales que implica existen **tres vías complementarias: la formación, los ensayos y la experiencia en el trabajo, todas condicionadas por el talento**. Josette Féral analiza el proceso de entrenamiento en teatro y distingue entre “*formation, production, and the development of the actor’s art*” (2009: 17). En su trabajo critica la amplitud de la noción del entrenamiento en teatro por lo que es importante analizar de forma pormenorizada cada uno de estos elementos. No hay una tendencia clara con respecto a cuál de los elementos cobra más importancia, ya que cada persona cuenta con una perspectiva diferente; sin embargo, sí podemos decir que todas se suelen considerar imprescindibles para poder desarrollar un trabajo adecuado:

“Alguien que en principio diga: ‘no tengo capacidad para esto’ [...] y es la técnica, horas y trabajo, trabajo, trabajo, mucho trabajo [...] todo eso se salva con la técnica. El teatro es una técnica, también está basado en la técnica.” (Ar-30: Iván, 51, Actor)

“Tú puedes no tener muchas dotes pero si tu pam, pam, pam, machaca, machaca machaca, ¿quién te dice a ti que no? [...] hay gente que yo he visto que no tenía ese talento y es un currante o una curranta y pim pam y acaba convirtiéndose en un actor con unas dotes maravillosas.” (Ar-18: Cristian, 36, Actor)

“A lo mejor no tanto la formación, pero el currar, currar, currar, currar. ¿No te sale? Pues lo curras. Esto de llegar y lo hago, bueno eso te puede pasar una vez y además, se nota. Cuando subes a un escenario se nota si te lo has trabajado o no, puedes estar más perdido, puedes estar menos acertado, pero se nota si has estado intentándolo o no [...] al final es una cuestión de oficio y de probar y de trabajar. Al final, cuanto más trabajas más te formas.” (Az-5: Sara, 35, Actriz)

En los discursos de las citas anteriores se observa una tendencia a valorar el aprendizaje en el proceso de trabajo o en el entrenamiento para el mismo, algo que coincide con el análisis de Menger (1997) del trabajo de actores y directores de teatro:

“Abilities may be revealed and skills acquired only progressively, in the course of action, through a process of learning-by-doing, which is highly informative and which cannot be perfectly anticipated ab initio [...] It is a trial and error process: One becomes more and more informed about the various facets of the occupation and about one’s own abilities through doing the job [...] most actors, while rather satisfied with the technical aspects of their training, are nonetheless critical of the lack of preparation. More information about one’s abilities and chances of successful professionalization is mainly acquired in the course of practicing.” (Menger, 1999: 559-560)

Es interesante comparar este proceso, de nuevo, con el aprendizaje que analiza Spencer (2009) en el caso de luchadores de Artes Marciales Mixtas. Spencer describe un proceso en el que los luchadores estudian las debilidades de sus oponentes y las suyas propias y trabajan específicamente esos aspectos en los entrenamientos. Algunos ejemplos serían la implementación de ejercicios cardiovasculares como nadar o correr para aumentar la resistencia, o el levantamiento de pesos para incrementar o mantener la explosividad y la fuerza. Del mismo modo, los actores y las actrices se centran en determinados aspectos, como puede ser la voz o la postura corporal, que consideren que necesitan mejorar, y los trabajan con ejercicios específicos tanto en los períodos de formación como a lo largo de su trayectoria profesional:

“Si alguien tiene unos problemas de cuerpo, de dicción, de lo que sea, hay áreas para trabajar cada cosa. Hay áreas de cuerpo, de voz... si tienes problemas de que no sabes leer, hay áreas de voz, si tienes problema de que no sabes qué están contando, hay áreas de cultura, de literatura dramática... hay áreas para cada cosa de cada cosa que cada uno tenga problemas [...] Entonces, seguir trabajando y tener paciencia, y tener la idea de que es una carrera de fondo.” (Ar-10: Álvaro, 33, Actor)

Como vemos, resulta imprescindible mantener una dialéctica continua entre el resultado final que se desea obtener y la disposición a la experimentación práctica a través de la prueba, el error y la corrección. El objetivo es no quedarse estancado en una falsa sensación de seguridad y poder avanzar y progresar desarrollando la creatividad:

“La confianza en recuperarse de un error no es un rasgo de personalidad, sino una habilidad aprendida. Por tanto, la técnica musical se desarrolla a través de una dialéctica entre la manera correcta de hacer algo y la disposición a experimentar mediante el error. Ambos aspectos son inseparables.” (Sennett, 2008: 199)

Volvemos de este modo a remarcar que las resistencias del material, en este caso el cuerpo, son fundamentales para el desarrollo de la artesanía. Hay autores que llegan a argumentar que las resistencias, comprendidas como un enfoque crítico ante el propio trabajo y en interacción con pares, son integrales al proceso creativo (Bilton, 2015):

“It would be better for policy-makers (including managers, educators and funders) to provide opportunities for young creative workers to learn their craft, to experiment, to fail and to learn from failure. [...] the dialectic between invention and acute self-criticism is often painful, but it can also be productive. Talent is not just discovered or let loose, it has to be developed. [...] immersion in the craft and critical engagement with one’s peers is a key part of any curriculum or training.” (Bilton, 2015: 12)

Centrando la atención sobre el trabajo de interpretación, las palabras del actor y director de teatro Jacques Copeau permiten ilustrar el hecho de que la misma noción de resistencia que se emplea en otros ámbitos artesanos se puede aplicar en actores y actrices:

“La lucha del escultor con la arcilla a la que modela no es nada si la compara con la resistencia que ofrecen al comediante su cuerpo, su sangre, sus extremidades, su boca y todos sus órganos.” (Copeau, 1999: 21)

Siguiendo con esta idea, las pautas de repetición y los patrones de movimiento se convierten en un recurso clave a la hora de incorporar las técnicas corporales, sobre todo teniendo en cuenta que en el espectáculo en directo no hay tiempo para reflexionar sobre los movimientos del cuerpo, éstos deben reproducirse de forma prácticamente automática. Una vez más, la comparación con los luchadores de Spencer cuenta con un enfoque similar:

“Body techniques in MMA are habitual in the sense that they are learned and then repeated an endless number of times. In the repetition, learning and unlearning of body techniques, they form and re-form the MMA fighter’s habitus.” (Spencer, 2009: 126)

El momento del proceso de producción teatral en el que se observa este rasgo de forma más evidente es en los ensayos y en el trabajo individual de repetir el texto. Sin embargo, es fundamental distinguir entre deportes o disciplinas artísticas como la danza y el teatro dramático, puesto que las dinámicas de repetición, aunque también claves, son diferentes. En teatro el proceso de ensayos es un entrenamiento psicofísico en el que cada repetición busca matices diferentes. Se tiende a fomentar la experimentación dentro de unas pautas que sí se repiten para que nuevos movimientos y significados asociados a los mismos surjan de forma natural. Exceptuando en los casos en los que se trabaja sobre una coreografía de baile o lucha escénica, la mecanización de movimientos es contraproducente para el trabajo interpretativo. De este modo, la artesanía corporal en teatro implica un índice de variabilidad más alto que en otros sectores artesanos. Un elemento más que caracteriza el proceso de pedagogía corporal en teatro es la **continua auto-evaluación y perfeccionamiento** de las técnicas incorporadas. Existen técnicas corporales que no requieren de un entrenamiento experto para ser funcionales y

eficientes. Leder (1990) describe cómo aprender a nadar, por ejemplo, sin entrar en la profesionalización deportiva, es una técnica que se incorpora siguiendo el objetivo concreto de moverse en el agua y, una vez se alcanza, supone que la técnica pasa a formar parte de la estructura del cuerpo. De este modo, una vez hemos incorporado el nadar a nuestra estructura corporal podemos pasar a desarrollar otras técnicas corporales en el agua, pero no implica necesariamente un perfeccionamiento de la técnica de nadar. Otros ejemplos en este tipo de proceso de pedagogía corporal serían el aprender a montar en bicicleta u otras prácticas más sencillas como podrían ser lavarse los dientes o atarse los zapatos. En procesos que suponen un entrenamiento prolongado del cuerpo, como el que describe Crossley (2004) en su etnografía sobre circuitos de entrenamiento en gimnasios, también se observa un proceso más o menos constante de ajuste y auto-evaluación. Sin embargo, en el caso del teatro las técnicas corporales alcanzan un grado de sofisticación y exigencia mayor ligada a la profesionalización y variabilidad de las mismas. No hay un objetivo fijo, como en el caso de la natación o la experiencia en el gimnasio, son una serie de objetivos que van cambiando en función del proyecto. Ravn (2016) describe este proceso en el ámbito de la danza:

“In cases of expertise training, practitioners do not only show up for their training to learn new skills or repeat their incorporated body techniques at a specified physical intensity. They are also actively involved in a continuous process of developing different ways of examining – and thereby processing – their body and movement skills anew. As movement experts [...] their expertise entails an active involvement in embodied explorations of what might be optimised, modified and changed in the way they move and sense their bodies.” (Ravn, 2016: 59)

El cuerpo dramático cuenta con muchos elementos similares al cuerpo en la danza ya que en ambos casos el proceso de incorporar técnicas corporales implica en un control y un seguimiento de las mismas que permite a los y las artistas ajustarse a las necesidades estéticas y expresivas de los proyectos en los que participan.

4.4 La posición del talento

El talento es un elemento que complementa a los mecanismos de pedagogía corporal en teatro. En la profesión hay un relativo consenso sobre el carácter innato del talento como capacidad desconectada del complejo proceso de adquisición de habilidades a través de práctica, entrenamiento y experiencia (Kurich, 2015). No obstante, también hay autores que han generado planteamientos teóricos sobre la posibilidad de desarrollar el talento (Bilton, 2015). A continuación exploraré las diferentes perspectivas al respecto.

Existen varias críticas a la conceptualización del talento como elemento explicativo de la creación artística, sobre todo cuando se asume una definición como la que he introducido arriba y que para mí también sería demasiado simplista. Para Bourdieu (2002) el arte no puede comprenderse como producto individualizado de la voluntad o libre elección de artistas sin tener en cuenta su posición social, sus disposiciones y el contexto social en el que se produce el arte. Como vemos, para Bourdieu, atributos personales como la inspiración, el genio creativo, la imaginación o el talento no pueden explicar el arte sino que éste emerge del espacio de

posibilidades generando en la intersección entre las condiciones objetivas generadas históricamente en las instituciones, los campos y las prácticas. La noción del “genio creativo” ha sido muy desacreditada tanto por su simplicidad como por haber estado históricamente asociada casi en su exclusividad a hombres blancos europeos de clase media-alta (Chibici-revneanu, 2013). Para Sennet (2008) también hay que desconfiar del talento o las capacidades innatas como condiciones explicativas de la calidad en prácticas artesanas. Su argumento se basa en que las únicas capacidades innatas del ser humano no pertenecen a una disciplina o habilidad concreta sino, más bien, son aproximaciones generales a la asimilación de habilidades. Las capacidades innatas serían de este modo indagar sobre una materia y darle concreción localizándola en el espectro social, reflexionar sobre sus cualidades y ampliar su significado desvelando terrenos inexplorados a través de la innovación. De este modo, para Sennett estas habilidades permitirían a cualquier humano convertirse en un buen artesano.

Sin embargo, las contribuciones individuales de artistas y su creatividad particular deben jugar un papel en algún punto del proceso productivo. Aunque las decisiones creativas, intenciones y objetivos sean reactivos y se ven afectados por el campo en el que se encuentran, son también proactivas por encima de todo. Esta proactividad rara vez cuenta con una base cognitiva, racional y racionalizada, sino que se encuentra incorporada en los cuerpos dramáticos de los actores y las actrices en producción. Incluye diversos elementos de la creatividad de carácter lúdico, emocional, o basados en deseos e impulsos subconscientes. En definitiva, las condiciones imaginativas y emocionales son el punto de partida del trabajo artístico (Shevtsova, 2002). El talento artístico es un elemento tan presente en los discursos hegemónicos de actores y actrices que resulta imprescindible profundizar en su composición y efectos. Investigaciones como las de Throsby (2009: 115) con actores y actrices en Australia nos muestran que hasta un 35% consideran que el “talento propio” es el principal factor que ha favorecido el desarrollo de su carrera. También es interesante comentar el trabajo de autores que utilizan un significado más amplio del talento, concibiéndolo no solo como la incorporación de habilidades artísticas y técnicas sino también de las formas de comportamiento y habilidades relacionales que permitan generar un control sobre los sistemas de acceso de trabajo (Towse, 1993; citado en Menger, 1999: 558). Yo no utilizaré esta conceptualización sino que me iré centrando en el talento artístico. Genovard lo describe en los siguientes términos:

“Una capacidad de la persona humana centrada en un área específica, en un aspecto cognitivo y/o en una destreza en la cual sobresale de forma clara y distinta. [...] implica un conocimiento profundo, original e incluso único, como en el caso de un gran intérprete del canto, y que se plasma en la práctica de forma sobresaliente.” (1997: 161).

El talento suele asociarse en disciplinas artísticas con un don, una sensibilidad, una **predisposición o una capacidad innata** a cumplir con las expectativas de la profesión. Algunos ejemplos en los discursos se observan en las siguientes citas:

“El talento lo que hace es que tú tienes una predisposición... es mi opinión, eh... tienes una predisposición a ser capaz de comunicar [...] hay algo, que hay quien lo tiene y hay quien no lo tiene, que es esa capacidad de transmitir. Que yo creo que es a lo que llaman talento.” (Az-12: Martina, 37, Actriz y gestora)

“Hay una parte muy importante que es el talento, o hay un talento innato, hay una gente que... que nace de una determinada predisposición a la figuración y a la fabulación y a contar historias y a ser personajes.” (Ar-30: Iván, 51, Actor)

“Es un arte... y como tal hay ciertos procesos que son complejos y que... vienen dados por cosas que tú has hecho o por cosas que no has hecho y que son innatas, porque de ahí viene el talento o una predisposición, o una sensibilidad o lo que fuere... a dedicarte a esto.” (Ar-8: Alejandro, 27, Actor y gestor)

Además de permitirte cumplir con las exigencias de la profesión con mayor facilidad, el talento también es considerado, en algunos casos, como una condición imprescindible para destacar por encima del resto. En términos extraídos de las entrevistas, el talento es necesario para “volar” o para “brillar”:

“A lo mejor me pongo muy flamenco ahora, pero yo creo en los duendes... o sea, sinceramente, una persona... hay veces que de repente alguien no te está haciendo una gran interpretación, no te está haciendo una gran danza, pero de repente esa persona emana algo... que otro que lleva 15 años en un conservatorio va ahí, imposible de verdad. Y es una... es una cuestión de... es una cuestión de un poco de, hay algo innato [...] Y creo que todo el mundo puede ser actor [...] pero creo que... pero lo que sí creo es que solo muy pocos pueden brillar.” (Ar-7: Alberto, 28, Actor)

“Es necesario para hacer algo grande... sí... tú puedes hacer algo correcto sin tener gran talento, sólo con técnica. Pero para volar, hace falta un poquito de chispa... de duende, de algo en algún lugar... que no, también es verdad que el teatro es un trabajo en grupo... en equipo. No es necesario que todo el mundo tenga gran talento.” (Az-11: Carla, 42, Actriz y gestora)

Para comenzar a desplegar la función del talento nos ayuda observar el análisis de Alejandra Ferreiro (2007) sobre el cuerpo en el baile, en el que parte de la distinción de Merleau-Ponty (2002) entre el **cuerpo habitual** y el **cuerpo actual**. En el primer tipo, el cuerpo habitual en danza se mueve a través de construcciones disciplinarias, en otras palabras *habitus* o tecnologías del cuerpo incorporadas, que le permiten perfeccionar las habilidades exigidas por el medio profesional. En el segundo tipo de cuerpo, sin embargo, se hace referencia a la intensidad de la experiencia directa que obliga a abandonar el carácter meramente reproductivo de los movimientos y, de este modo, crea nuevas formas de actuar dotando de singularidad al cuerpo. Volviendo al teatro, todo el trayecto disciplinario que se produce en el cuerpo dramático, a través de su formación y la repetición e incorporación de técnicas corporales, se ve expuesto a cierto grado de incertidumbre y conjetura ante la experiencia en directo en escena y el cuerpo se ve obligado a interpretar e improvisar. En ese punto entra el talento, el elemento que permite al cuerpo dejarse afectar por el aquí y el ahora construyendo nuevas formas de actuación y creación. Siguiendo este razonamiento, se puede hablar de que las técnicas del cuerpo incorporadas se deben enraizar en una forma particular de expresar y expresarse, en una “poética”, empujando el término de Ferreiro (2007):

“Enraizar la técnica en lo poético supondría, en un primer término, crear las condiciones para que el estudiante, al aprender el vocabulario de movimiento requerido, explore al mismo tiempo las posibilidades que éste le ofrece para dar sentido, para crear, para expresar, y en ese proceso de exploración descubrir sus peculiaridades: su propia poética. De este modo se produce una relación libre, no enajenada, con la técnica. [...] No hay técnicas generales aplicables a todos los

cuerpos, éstas deben adecuarse a las necesidades propias de cada estudiante.”
(Ferreiro Pérez, 2007: 45)

Como vemos, la formación y la rutina en el trabajo te permiten explorar los márgenes de actuación de tu cuerpo y es en éste proceso en el que se observa el talento de cada persona. Otro ejemplo de este proceso es el descrito por Sosniak (1985) en su investigación sobre pianistas profesionales. Sosniak identifica tres fases en la formación de los músicos: la primera es el primer contacto con el instrumento, la segunda corresponde a la incorporación de técnicas para cumplir con las exigencias de la disciplina, y la tercera se basa en el desarrollo de una visión personal e individual en su práctica musical. Del mismo modo que en la danza, para llegar al nivel más alto de excelencia, los artistas necesitaban un período de exploración de su talento, una vez adquirida la disciplina técnica. El peso de la experiencia en el desarrollo de la creatividad y el talento se destaca también en el trabajo de Weisberg (1995), que define la creatividad como una consecuencia de la acumulación de experiencias en las que pensamientos ordinarios de individuos ordinarios han llevado a soluciones originales de forma evolutiva y a través de un trabajo consciente sobre el problema. Se distancia de este modo del ideal del genio creativo. Todos estos ejemplos permiten explicar la razón por la que, en casi todos los discursos de las personas participantes en la investigación, se valora la formación, la práctica del oficio y el talento de forma conjunta para llegar a la excelencia:

“los mejores intérpretes son los que combinan, mucho talento, que puede venir de muchos sitios, o sea, ¿qué es el talento? No tengo ni idea. Pero también con mucha formación, con mucho rigor, con mucha disciplina, con mucha dedicación, con... con muchas horas de trabajo” (Ar-19: Diego, 46, Actor y gestor)

“Creo en el talento, creo en el ángel, hay gente que tiene ángel. Hay gente que tiene un timbre de voz que ya llama la atención, que tiene una manera de moverse, una manera de expresarse... yo creo en el talento. Y creo en el talento porque creo que tengo cierta dosis de talento y creo que es importante eso. Pero es verdad también que soy una gran defensora de la formación [...] la formación te da muchas alas, te da muebles a la cabeza... te da una técnica, donde apoyar ese talento” (Az-5: Sara, 35, Actriz)

En definitiva, el carácter innato del talento debe ir unido inevitablemente a las experiencias vividas por el cuerpo dramático en la práctica. Además, una confianza excesiva en el talento innato puede ser contraproducente al limitar las posibilidades de desarrollar un trabajo colaborativo y bloquear la modificación de propuestas iniciales en un proceso reflexivo de creación, algo que implica la inclusión de críticas externas (Bilton, 2015). Estos elementos son fundamentales en cualquier proceso creativo. Los procesos de pedagogía corporal en el entrenamiento actoral y la puesta en práctica de las técnicas corporales reflexivas incorporadas, permiten al talento desarrollarse y configurar alternativas de movimiento que de otro modo serían invisibles. El objetivo último del entrenamiento es que los actores y las actrices puedan encontrarse a sí mismos en un estado de creatividad en escena, aunque las modalidades de preparación – ejercicios, técnicas, experiencias o métodos – sean diferentes (Féral, 2009: 20).

4.5 Ejemplos de técnicas reflexivas del cuerpo dramático

En este punto pasamos a analizar en qué consisten exactamente las Tecnologías del Cuerpo Reflexivas de actores y actrices de teatro. Conviene comenzar observando que entramos en el campo del control sobre el “**esquema corporal**”, en términos de Shilder (1989). Como ya he introducido antes, el esquema corporal se corresponde con el rango de posturas que adopta el cuerpo y la forma en la que se van modificando en función de nuestras experiencias. En palabras de Saüch y Castañer:

“Responde al tipo de adaptación que se establece entre la estructura ósea y los grados de tensión muscular del organismo. Ello hace posible la percepción global y segmentaria del cuerpo.” (Saüch and Castañer Balcells, 2013: 113)

En otras palabras, se corresponde con las características espaciales del cuerpo construidas a través de la información sensorial actual y previa (Torres Sarmiento, 2014).

4.5.1 Conciencia y modificación corporal

El primer aspecto que actores y actrices de teatro asumen como imprescindible para poder modificar y controlar su esquema corporal es ser conscientes del mismo. La **conciencia corporal** sería un análisis cognitivo consciente sobre la combinación entre la identidad corporal y el esquema corporal propios (Torres Sarmiento, 2014). Se trata de un término empleado frecuentemente en neurología y psiquiatría pero que aquí nos ayuda a comprender el proceso mental y físico al que hacen referencia los y las intérpretes. El trabajo de Quezada-Berumen et al (2014) nos permite definir la conciencia corporal:

“La conciencia corporal (CC) ha sido descrita como un proceso emergente, interactivo y dinámico, en el que existe una percepción de los estados, procesos y acciones corporales que se originan en las aferencias propioceptivas e interoceptivas y que pueden ser observadas por el individuo. Este concepto incluye la percepción tanto de sensaciones físicas (p.e., posición corporal, tasa cardíaca) como sensaciones más complejas (p.e., dolor, relajación). [...] Una CC adecuada implica la habilidad de percibir estímulos corporales profundos y estar atento a la experiencia interna del cuerpo. También se asocia con la presencia y la aceptación de la experiencia corporal.” (Quezada-Berumen et al., 2014: 58)

Sin una adecuada conciencia corporal, trabajar sobre y con el cuerpo resulta imposible:

“Hay actores que no tienen conciencia corporal, se les nota al moverse. Yo ahí tengo mucha suerte, por como hice 7 años de rítmica, yo, eso lo tengo ganado, por un lado lo tengo ganado. Pero si no, hay todo un entrenamiento físico y del instrumento, que es muy de fondo y que está bien hacerlo y cuanto más sepas claro, más abanico de posibilidades tienes.” (Az-5: Sara, 35, Actriz)

“Que seas consciente del cuerpo y lo que haces con él, indispensable. Tienes que ser consciente por mucho... si eres gordo, flaco, alto, delgado; da igual, mientras seas consciente de lo que haces con tu cuerpo. [...] No hay un resultado productivo si yo no filtro todo lo que hago a través de mi cuerpo, en mi línea de investigación, y que yo soy un actor que trabaja desde su cuerpo y con su cuerpo. Entonces a mí, mi cuerpo me condiciona para todo lo que hago, a nivel artístico, todo. Entonces, si yo no estoy bien con mi cuerpo no puedo hacer bien mi trabajo para nada.” (Ar-6: Mario, 28, Actor y gestor)

Michael Polanyi (1962) describe cómo a través de lo que él denomina “conciencia focal” se puede concentrar toda nuestra atención en una acción, como clavar un clavo, y esto nos puede permitir traspasar las fronteras entre el objeto – un martillo que golpea un clavo – y nuestro cuerpo. Algo que Merleau-Ponty (1984) denominaría “ser como cosa”, como apunta Sennett (2008: 215). La conciencia focal implica convertirse en ese objeto y perder la conciencia del yo corporal. Llevando este principio al cuerpo dramático, se puede aplicar el mismo razonamiento. La conciencia focal de actores y actrices en su propio cuerpo como herramienta de trabajo para crear personajes les hace perderse en el mismo. Esto es algo fundamental para poder controlar su cuerpo ya que otro tipo de aproximación como la “conciencia subsidiaria”, menos concentrada, podría implicar errores:

“Subsidiary awareness and focal awareness are mutually exclusive. If a pianist shifts his attention from the piece he is playing to the observation of what he is doing with his fingers while playing it, he gets confused and may have to stop.” (Polanyi, 1962: 58)

En conversaciones informales desarrolladas durante la etnografía en la temporada de “Marguerite Gautier”, una de las actrices me contó que lo peor que te puede pasar cuando te olvidas de parte del texto es ponerte a pensar sobre ello, puesto que te bloquea y dificulta la continuidad del trabajo. Este sería un ejemplo de perder la conciencia focal. Partiendo de que la conciencia corporal ha sido desarrollada en las diferentes formas de pedagogía corporal descritas anteriormente y acompañada de la experiencia directa en el trabajo y el talento, actores y actrices deben ser capaces de dominar y controlar su propio cuerpo. Pude ver un ejemplo concreto y simple en el que un actor no contaba con un desarrollo pleno de su conciencia corporal y esto supuso un problema a la hora de realizar una escena. En uno de los ensayos para “El Funeral de los Necios”, el director observó que uno de los actores caminaba moviendo simultáneamente la pierna y el brazo del mismo lado del cuerpo generando una imagen poco natural. Una vez visto el problema se lo hizo saber al actor y esto le permitió incorporar una nueva tecnología corporal reflexiva. Como vemos, una adecuada conciencia corporal en teatro permite conocer y controlar las particularidades y rasgos del cuerpo que no se adecúan a las expectativas del papel. En cualquier caso, una particularidad del trabajo teatral es que estos desajustes no tienen por qué ser necesariamente determinantes, ya que en algunos casos se pueden revertir y hasta transformarse en virtud. En relación a esto, incluyo aquí el fragmento de la entrevista de un actor que reflexiona sobre esto:

“Yo me acuerdo de una cosa que decía Pepe Estruch, el famoso Pepe Estruch. Decía: ‘Un actor tiene que saber sus defectos, cuando los sepa... o sea primero tiene que mirarse, saber sus defectos, cuando los sepa, tiene que corregirlos, y si no puede corregirlos tiene que hacerlos virtud’. [...] Para mí, el mejor actor de cine en España del siglo XX, ¿sabes cuál fue? Pepe Isbert. Ese señor en un casting, no lo hubiese pasado nunca un casting. Con esa voz... pero supo hacer de esa voz una virtud. [Imita la voz] O Gracita Morales, son gente que de sus defectos los sabe hacer virtudes. No hay nada peor en esto que disimular, e intentar disimular tus defectos, porque te los ven.” (Ar-31: Manuel, 62, Actor y gestor)

Identificar errores y modificarlos o incorporarlos desde un nuevo enfoque forma parte del necesario control sobre el cuerpo. En los discursos de las entrevistas he podido observar diversas formas de describir esta capacidad. El primer aspecto al que voy a hacer referencia son las

tecnologías corporales reflexivas incorporadas que permiten generar la capacidad de simular diferentes volúmenes corporales y edades en escena, como describe la siguiente actriz:

“Yo vengo de otra disciplina que es el teatro gestual donde todo cuerpo es una maravilla y no estás limitada por el cuerpo. O sea, yo soy delgada, pero puedo hacer perfectamente que soy una gorda, y puedo hacer también que soy alta, y puedo hacer que soy una niña y puedo hacer lo que me venga en gana porque el cuerpo no me condiciona. Porque conozco la materia del cuerpo, el peso del cuerpo, y es todo un estudio hipercomplejo de años, que una vez que lo tienes incorporado, pues, eres una gorda, eres una vieja...” (Az-1: Lucía, 34, Actriz)

También hay que tener en cuenta que la cita anterior corresponde a una actriz especializada en teatro gestual, donde el control sobre el cuerpo se vuelve incluso más importante. En teatro de texto existen otras variables vinculadas a la expresión vocal pero la lógica es la misma. Las formas en las que se alcanza esta simulación de la imagen corporal para el público se basan en una **modificación consciente del esquema corporal**. Ejemplos de esto serían cambiar la forma de sentarse o de caminar – a través del ritmo y velocidad o mediante la postura corporal, más o menos encorvada. También cambios en la voz, más o menos agudeza o añadir rasgos de ronquera o acentos. Los actores y las actrices parten de su propio esquema corporal y su propia imagen corporal para ir modificando aspectos de la misma que les permitan adecuarse a los rasgos que hayan identificado con el personaje que interpretan, como vemos a continuación:

“Tienes que modificar tu cuerpo, tienes que modificar tu voz a veces, a veces no tanto... y... de hecho, la construcción de un personaje casi es una permanente modificación sobre tu base. [...] Lo que tienes es tu cuerpo y tu voz y de ahí, de ahí puedes tirar hacia un lugar, o hacia el otro, hay muchos lados.” (Ar-19: Diego, 46, Actor y gestor)

Este proceso de modificación implica un esfuerzo consciente de **composición corporal** que permita a la persona en cuestión acercarse a su objetivo: conseguir una identificación lo más fehaciente y exacta posible del personaje interpretado. El cuerpo dramático abre un abanico de posibilidades de uso que estimulan a los actores y las actrices que los controlan del mismo modo que las herramientas pueden estimular a otros artesanos a desarrollar trabajos de una manera determinada o aplicar innovaciones (Sennett, 2008: 239).

“Hay trabajos de composición maravillosos. Una gran parte de nuestro oficio es composición, composición, o sea... [...] yo tengo una mirada pero igual mi gestualidad me va a llevar a inventarme otra, desde la mía me voy a tener que inventar otra [...] tengo que ser capaz de buscar otra gestualidad, que inevitablemente siempre la voy a tener que apoyar desde la mía, pero que tiene que ser otra. O una forma de caminar, o de estar, de sentarse...” (Ar-19: Diego, 46, Actor y gestor)

Como vemos, la composición de corporalidades parte del propio cuerpo pero se va alejando más o menos del mismo en función del personaje que se deba interpretar, y puede adoptar fórmulas de mayor o menor complejidad. Es un proceso físico y mental que se aúna en el cuerpo dramático. De la misma manera que los luchadores de Artes Marciales Mixtas se ven obligados a escoger entre estilos de lucha y ser versátiles: *“the mixing of styles and the fighter’s bodily predisposition to find particular body techniques more useful than others”* (Spencer, 2009: 137), los actores deben componer elementos que se ajusten lo mejor posible a las características de la función y los personajes, como observa Patrice Pavis:

“Los estilos interpretativos sitúan el cuerpo de actores y actrices en un abanico entre la espontaneidad (cuerpo natural), y el control absoluto (cuerpo marioneta) encadenado y manipulado por su sujeto o por el director de escena.” (Pavis, 1998: 107).

En las siguientes citas observamos cómo esto se refleja en los discursos de actores y actrices:

“En teatro hay muchos, hay muchísimos estilos diferentes, entonces no tiene nada que ver si estás haciendo farsa o si estás haciendo naturalismo o si estás haciendo... tragedia.” (Az-12: Martina, 37, Actriz y gestora)

“Si a una actriz la hacen hacer de princesa [...] pues la postura de la princesa no tiene nada que ver con la postura de la yonki, entonces... tanto para actores como para actrices, te tienes que adaptar ¿sabes? [...] he hecho papeles con la corporalidad cambiada. ¿Sabes? He hecho de chepudo... de estirado, de ir tirado... entonces, todo eso tienes que... cada personaje tiene un movimiento.” (Ar-18: Cristian, 36, Actor)

“Un actor, tiene que saber todo. Porque puedes... tienes que... puedes hablar, desde ser mañana la catedrática o María Moliner escritora y pasado mañana puedo ser la yonki de tal [...] Esto me hace tener que dominar el lenguaje por si tengo que hacer Shakespeare, pero también tengo que estar en la calle para ver cómo es una yonki [...] Y en ese sentido, pues claro... cuanto más domines... de movimiento, de voz, de instrumento, de cuerpo, de... intelecto... de idiomas. Todo debe dar vida a la función. Todo, todo, todo suma. Para mí todo suma.” (Az-22: Irene, 58, Actriz)

Los estilos interpretativos y los personajes que se combinan en un espectáculo determinan en gran medida las tecnologías de los cuerpos que se despliegan a lo largo del trabajo. También es importante tener en cuenta que se pueden producir ambigüedades en las diferentes formas de componer el cuerpo dramático, sobre todo en las fórmulas de mayor complejidad, dado que no hay un modelo objetivamente mejor que otro.

4.5.2 Moldear el cuerpo físico

Es importante diferenciar entre la apariencia de modificación corporal a través de posturas y movimientos corporales, elementos postizos como pelucas, prótesis y demás elementos de caracterización y la modificación del cuerpo físico. Este último es un elemento mucho más extendido en el **mundo audiovisual** que en el sector teatral. Sobre todo en el cine, no resulta extraño cuando vemos a un actor o una actriz experimentar un cambio drástico en su cuerpo como puede ser engordar o adelgazar hasta 30 o 40 kilos en unos meses⁹². Intérpretes centrados en el espectáculo en directo muy rara vez se ven expuestos a este tipo de dinámicas, al trabajar con otros códigos. Sólo en una de las entrevistas una de las actrices recordaba un proyecto teatral en el que se le exigía a una compañera engordar 20 kilos y ésta lo rechazó. En la siguiente cita vemos cómo se analiza esta cuestión al partir del hecho de que en teatro se puede simular cualquier estructura corporal con mucha más versatilidad:

⁹² https://elpais.com/elpais/2018/10/18/album/1539866612_396761.html#foto_gal_1, recuperado el 02/02/2019.

“El teatro te permite jugar a aderezarte, pero esto no es cine, que vamos a estar un mes rodando una película. Esto, a lo mejor, voy a estar de gira dos años, pero no me voy a hacer obeso para estar de gira dos años y luego que me ingresen en el hospital. No. O sea, el teatro tiene unas premisas, unos juegos, unas claves. El teatro es: ‘mirad, estas es mi barriga’ [Mientras gestualmente simula que es mucho más grande de lo que es].” (Az-14: Alba, 40, Actriz y gestora)

“Cuántas películas hemos visto de grandes actores que han tenido que sufrir una gran transformación, que me parece una locura, me parece una puñalada para el cuerpo. Claro... luego ellos tienen especialistas que les están diciendo: ‘bueno, este mes tal...’ y luego les limpian o les recolocan todo eso que han desordenado, pero eso debe ser... yo no lo haría esto, también te lo digo, yo no lo haría.” (Az-1: Lucía, 34, Actriz)

Sin embargo, sí he encontrado el discurso de actores y actrices que se han **autoimpuesto** una dinámica de modificación corporal por su propia voluntad para ajustarse a su idea del personaje lo mejor posible. Esto es una muestra más del compromiso al que llegan algunos profesionales con su trabajo:

“A veces lo haces tú. Personalmente te das cuenta de que ese personaje necesita... que no importa que eche tripa y dices: ‘bueno venga, vamos a... esta temporada vamos a comer, que no pasa nada’, y otras que dices: ‘cuidado, que este personaje... tiene que estar un poquito más así...” (Ar-28: Nico, 60, Actor)

“Por ejemplo Martirio, que podemos decir que es el personaje más así... diferente [...] Ahí por ejemplo, yo misma sí que me quedé más delgada, porque la quería hacer más huesuda, pero... pero no, nadie me ha pedido.” (Az-16: Claudia, 49, Actriz)

“A mí me pone mucho el rollo de que sea una experiencia vivencial para mí. No sé, veo a estos actores que de repente tienen como esos cambios físicos tan fuertes y tal, pienso ¡bua vaya experiencia! Personal ¿no? Y... pues, lo haría encantada si tuviese que hacerlo y fuese coherente, vaya, con la cosa... pero no, nunca me ha pasado.” (Az-4: Daniela, 28, Actriz y gestora)

He podido observar este tipo de dinámicas también en mi trabajo etnográfico en la obra de “Don Quijote”. El actor que interpretaba al caballero andante se obligó a mantener una dieta para poder ajustar su cuerpo al estereotipo prototípico del personaje. Del mismo modo, hay papeles que suponen un entrenamiento físico previo simplemente por la intensidad de movimientos, la fuerza o la resistencia necesaria para llevarlos a cabo:

“Para *Equus* por ejemplo, que hacía de caballo, he tenido que ponerme fuerte. Y he tenido que trabajar mucho porque las máscaras que llevamos encima pesaban mucho, porque el trabajo físico era duro, he tenido que adaptar mi cuerpo. Más que adaptar, he tenido que trabajar mucho mi cuerpo a nivel fuerza.” (Ar-6: Mario, 28, Actor y gestor)

El elemento más visible por lo que respecta a la modificación corporal por parte de actores y actrices de teatro tiene que ver con el cabello o la barba en el caso de los hombres, como se ve en las siguientes citas.

“Sí me han dicho que me deje crecer el poco pelo que tengo, o que... y que simule una joroba o una cojera, pero no me han dicho nunca que engorde como Robert de Niro, no... que engorde muchos kilos y luego los pierda, eso no... cambios físicos radicales, eso no.” (Ar-30: Iván, 51, Actor)

“No, eso no me ha pasado todavía... el otro día me tuve que afeitar para hacer en el ministerio del tiempo un cura en el... año 1943 pero no... lo de adelgazar y engordar no.” (Ar-29: Jorge, 55, Actor y gestor)

“Me han dicho: ‘mantén el pelo largo’. Eso sí. Bastante además. Mantén el pelo largo y la barba. Pelo largo y barba, pelo largo y barba [...] Mantén tu identidad de alguna manera, ‘pero yo me quiero rapar’, pues no.” (Ar-7: Alberto, 28, Actor)

“El director de la compañía, esta que hicimos una investigación sobre Lorca, no nos dejaba cortarnos el pelo. Sí, pero vamos, eso era más... no sé, porque estéticamente le gustaba que tuviésemos el pelo largo.” (Az-3: Paula, 25, Actriz)

En conversaciones informales durante el proceso de análisis etnográfico, uno de los actores del “Don Quijote” me contó que en una representación accedió a raparse el pelo en directo para generar un golpe de efecto.

4.5.3 Mantenimiento del cuerpo

Centrándonos por un momento en el **mantenimiento del cuerpo**, Crossley (2005) emplea la idea de RBTs para analizar elementos corporales vinculados a la higiene o la cosmética corporal, pero en el caso del teatro el mantenimiento del cuerpo en plenas condiciones físicas es una parte intrínseca del trabajo corporal al mantener un alto grado de exigencia durante largos períodos de tiempo. Sobre todo teniendo en cuenta la intermitencia y los períodos de inactividad que muchas veces experimentan los y las intérpretes, como vemos a continuación:

“¿Que los bolos se hacen muy espaciados? Pues los actores, yo siempre les recomiendo, mientras, llenarse de cosas... seguir yendo al teatro, seguir manteniendo el cuerpo, seguir manteniendo, claro, porque si de repente estás tres meses a tope, buah, todo el mundo el primer día con sufrimiento, todo el mundo se queja, todo el mundo con agujetas [...] Cuando has conseguido hacerte, se te ha hecho el cuerpo... ya pides más, ya quieres más [...] El cuerpo pide escenario.” (Az-24: Laura, 56, Actriz y gestora)

“El entrenamiento del actor tiene que ser a diario... pues eso, buscártelo o haciendo esgrima o apuntándote a cursos de entrenamiento o haciendo yoga o suzuki o... la técnica que cada uno quiera... pero eso es algo que el actor siempre tiene que estar haciéndolo. Porque es una forma, no solo de llamar al trabajo si no de que, cuando viene un casting, cuando viene algo, tú estás al punto de hacerlo, no estás dormido.” (Az-2: María, 35, Actriz)

“Hay una técnica que en el actor siempre está evolucionando; porque mi voz no es la misma que cuando yo tenía 35 años, porque mi cuerpo no es el mismo que cuando yo tenía 35 años. Yo tengo que estar desarrollándolo.” (Ar-31: Manuel, 62, Actor y gestor)

“Es súper importante para un actor y para una actriz estar entrenado, porque nunca sabes cuándo te va a llegar cualquier cosa, una oportunidad... entonces, tú te oxidas, como actor te oxidas, como los bailarines o los deportistas. Entonces, es importante.” (Ar-18: Cristian, 36, Actor)

“Es importante el estar entrenando, cualquier tipo de técnica o hacer cortos de vez en cuando, cualquier tipo de rodaje hace que estés preparado... es como cuando vas al gimnasio o sea... no puedes estar en tu casa esperando a que te llamen. O trabajar la voz, o trabajar el cuerpo... porque cuerpo es muy importante.” (Ar-17: Adrián, 42, Actor y gestor)

Tener un régimen de entrenamiento que asegure la continuidad de las capacidades físicas del cuerpo resulta crucial para poder reincorporarse al trabajo en el momento en el que este

aparezca. Una dinámica similar se produce en los cuerpos de las personas que practican escalada, como observa Matthew Bunn (2016: 106) con la idea de “dispositional decay”. Bunn observa a través de análisis etnográficos cómo la falta de uso de las disposiciones incorporadas supondrá un deterioro de las mismas, tanto en el grado de intensidad como de refinamiento. Lo mismo ocurre con el cuerpo dramático. El mantenimiento del cuerpo no sólo se refiere a las habilidades o disposiciones incorporadas sino también a la forma física en sí. En los discursos de las entrevistas he registrado en varias ocasiones cómo los y las profesionales han sido conscientes de que un valor añadido para representantes y productores es el **mantener un mismo perfil** para poder acceder al mismo tipo de papeles en diferentes contextos:

“Una vez ya te tienen visto de tal manera, lo que más te dicen los representantes es: ‘no cambies mucho y sigue así’. Sí, te digo que el tema transformaciones, el tema de llevar una opción distinta y eso... no se lleva. Las cadenas no... si te ponen a fulanito de tal quieren ver a fulanito de tal, no me hagas... los experimentos en tu casa.” (Ar-9: Abel, 34, Actor)

Una vez más, este rasgo se valora mucho más en el ámbito audiovisual en el que inevitablemente hay una mayor estabilidad en la imagen que se proyecta de uno mismo.

4.5.4 Ritmos, Tiempos, Disciplina

Otro tipo de tecnologías corporales reflexivas, incorporadas a través de la inmersión en la práctica, son las que hacen referencia a **los ritmos, los tiempos, la intensidad y la disciplina sobre los movimientos corporales**. Sennett (2008) también observa a través del trabajo de O’Connor (2007) sobre el moldeado de vidrio. Aprender a controlar estos elementos resulta fundamental para mantenerse alerta durante largos períodos de tiempo y así progresar y mejorar. Estos aspectos se pueden vincular a otros ámbitos en los que se despliegan este tipo de tecnologías como el de la escalada (Bunn, 2016), cuando escaladores desarrollan un sentido de su límite físico para saber hasta dónde pueden llegar; o el entrenamiento en gimnasios (Crossley, 2004), en el que parte de este entrenamiento es incorporar un conocimiento sobre cómo de rápido trabajar y qué pesos emplear para cumplir sus objetivos. En análisis de Shevtsova (1997) sobre algunas de las producciones desarrolladas en el “Maly Drama Teatar” de San Petesburgo también reflejan la importancia de controlar estos elementos para potenciar los efectos que se busquen en el montaje, en éste ejemplo el efecto cómico:

“Spectators realize that there are rows of small trapdoors in the floor of the stage only when these are popped open by the actors who appear from beneath. [...] The actors slide, glide, jump, or disappear head first into them. Acrobatic agility, rhythmic precision, and speed and timing are exploited for a series of side-splitting incidents, some being pure burlesque, others wicked satire.” (Shevtsova, 1997: 312)

Otros motivos por los que resulta importante controlar los tiempos o los ritmos en escena serían, por ejemplo, evitar desgastar la energía del cuerpo o asegurar la precisión en los movimientos:

“El tempo que utilizo para hacer mi trabajo, mis momentos de pausa, las repeticiones, la... el cómo hablo, cómo respiro... si yo respiro del pecho me estoy asfixiando todo el rato, pero, sin embargo,

si yo bajo a mi respiración abdominal, uuu, esto se abre. Se abre el cuerpo, se abre la respiración, me tranquilizo.” (Ar-30: Iván, 51, Actor)

“Hay actores ahí que son verdaderas máquinas. Son muy buenos porque están muy bien preparados. Y porque manejan su herramienta de trabajo, que es su cuerpo, su voz, su cabeza y su... muy bien, muy bien. Con mucha disciplina, con mucha creatividad, con mucha inventiva. Y eso es... eso es ejercitar también. [...] Entonces, cuanto más, cuanto más control tengas sobre tu voz, tu cuerpo, eh... tu energía, tu ritmo, tú... mejor.” (Ar-19: Diego, 46, Actor y gestor)

La idea del **cuerpo como herramienta de trabajo** está muy presente en muchos de los discursos. El cuerpo es considerado una herramienta, pero ésta debe ser entrenada y disciplinada para alcanzar un grado de control lo suficientemente elevado como para obtener los resultados esperados en escena. El caso de la danza, una vez más, es un ámbito en el que se pueden establecer paralelismos con el teatro. Muestra de ello es la investigación que desarrolla Henriques (2014) sobre cómo se generan una serie de técnicas para incorporar el ritmo en el cuerpo de bailarines y bailarinas de dancehall. Henriques habla de tres técnicas performáticas que permiten coordinar el ritmo y el cuerpo: amplificación, inflexión y transducción. En la primera se describe el proceso por el cual los y las intérpretes ejercitan movimientos que enfatizan el ritmo de la música; en el segundo describe cómo se combinan coreografías pre-definidas y pasos nuevos con el mismo fin; por último, la transducción se refiere a cómo se aprovechan los elementos que rodean al baile – como la música en sí o el público – para potenciar su efecto. Las técnicas no se corresponden completamente con el proceso desarrollado en teatro dramático pero la noción de ajustarse técnicamente a un ritmo concreto sí es compartida. En la siguiente cita también podemos observar esta relación:

“Tienes que ser fuerte. Yo, de la danza o de disciplinas físicas aprendes mucho de... crear una rutina. Es indispensable. Pero para el trabajo de un actor o de cualquier persona que está de pronto en vacío o en paro. Porque es que si no... claro, la depresión, el vacío, el tal... está ahí siempre ¿no?” (Az-24: Laura, 56, Actriz y gestora)

Empleo aquí también la noción del ritmo para referirme al marco generado por el espectáculo en su conjunto. Un cuadro definido que permite a los y las intérpretes contar con una referencia que potencia su concentración. Como ya he comentado en otros apartados, este tipo de trabajos implican inevitablemente cierto grado de adaptación e improvisación ante las resistencias y constricciones materiales que se pueden encontrar en la práctica. Afianzar ese ritmo-marco puede ser fundamental al modificar algún aspecto de la obra en el último momento. Por ejemplo, puede facilitar la capacidad de reacción si un compañero o compañera se queda en blanco en escena. También es importante dejar claro que los ritmos no son únicamente físicos sino que entran en juego las técnicas interpretativas que he descrito a la hora de hablar del trabajo emocional.

4.5.5 Interacción con espacio y objetos

Una parte más de las tecnologías del cuerpo reflexivas que resulta fundamental tiene que ver con la **interacción con el espacio y objetos** (Crossley, 2004). En el caso del teatro, los espacios determinan los movimientos y los objetos se pueden convertir en prolongaciones o

desdoblamiento del cuerpo dramático, como veremos a continuación. Empezando por el espacio, la delimitación de la escena supone la primera frontera que se debe respetar en la colocación. Estar dentro o fuera de la escena supone estar dentro o fuera de la historia, al menos cuando se trata de formas de teatro “a la italiana”, (Duvignaud, 1981) las más habituales. Del mismo modo, la colocación de los actores y las actrices en escena y su posicionamiento en relación con la escenografía y entre ellos es concebida por parte de la dirección, igual que sus entradas y salidas al escenario. Seguir estos patrones acordados es fundamental para el éxito, ya que salir de ellos puede suponer importantes desajustes en el desarrollo de la obra. Cualquier movimiento o posicionamiento en un escenario crea significado para el público y si el movimiento es producto de un error, el significado puede ser contradictorio y despistar al espectador o espectadora. En muchos casos, el público no se da cuenta de la existencia del error e intenta descifrar el nuevo código que cree que se le ha ofrecido a propósito. En ello pierde tiempo y puede desviarlo de la trama. A veces, en una obra de teatro, un simple despiste puede crear vacío en la comprensión del espectador y así arruinar todo el esfuerzo del conjunto. Por eso es importante para un actor saber qué debe hacer y dónde, no perdiendo jamás la coherencia espacial. Si en una escena en la que se representa el interior de la casa la izquierda del escenario se identifica con la calle y la derecha con el resto de la vivienda los movimientos de los actores y las actrices deben ajustarse a este criterio. Otra forma de ver la importancia de la colocación de los cuerpos en escena es a través de su relación con la iluminación. Trabajando como iluminador en varios proyectos he podido observar en múltiples ocasiones la precisión que se necesita en la colocación en escena para evitar quedarse a oscuras o cambiar los tonos lumínicos o de imagen en un momento determinado. Una de las tareas del iluminador de teatro es enfocar cada foco a determinado punto e intensidad para generar el impacto visual deseado. En el proceso de enfoque los actores o alguien en su lugar suben a escena y se pasean por puntos estratégicos para asegurar que en ningún momento se queden sin la luz adecuada. Esto se ve de forma más obvia cuando se utiliza un tipo de foco llamado “recorte” que utiliza cuchillas integradas en el aparato para delimitar con exactitud hasta dónde llega la luz. Se suele emplear para iluminar un punto concreto en escena o una “calle” – el pasillo que se forma de un lado al otro de la escena que cuenta con el grosor que hay entre dos patas –, las cortinas negras que delimitan la escena por los laterales. Ante este tipo de iluminación, un paso más de lo debido hacia un lado u otro puede suponer que la cara del intérprete se quede completamente a oscuras.

Por lo que respecta a los **objetos**, departamentos de utilería, vestuarios y caracterización se ocuparían de su diseño, pero la gestión de los mismos se realiza por parte de los actores y las actrices. Ejemplos de esto se ven cuando actores deben aprender a caminar con naturalidad con objetos antiguos, como son capas o espadas, o ponerse trajes de época:

“Es difícil a veces para actores jóvenes, y sobre todo que han hecho muy poco teatro clásico [...] que entiendan que llevan una espada colgando, y que llevar una espada en esa época significa llevar un móvil hoy. Que lo tienen que incorporar con una naturalidad. [...] y eso con cualquier pieza que lleves, una capa, un... todo.” (Az-24: Laura, 56, Actriz y gestora)

“Asignaturas que en la escuela, por ejemplo, no se dan, que es, ponerte un traje de época. No es lo mismo caminar con traje de capa, chambergo y la espada colgada al cinto... ¿qué pasa? Que estas ensayando una función, los dos días antes te colocan el traje y se te va todo el personaje... y te has pisado el forro y te has cargado la capa o te has roto los dientes porque te has cruzado la

espada entre las piernas.” (Ar-27: Lucas, 58, Actor y gestor)

De nuevo, la investigación de Shevtsova en el “Maly Drama Teatar” de San Petesburgo aporta ejemplos de cómo la forma en la que actores o actrices se relacionan con objetos en escena puede generar efectos muy potentes en el público. En este caso, a través de instrumentos musicales, por lo que también nos serviría para ejemplificar la importancia de incorporar habilidades paralelas a la interpretación:

“All sorts of surprises are devised to keep the actors alert and their audiences laughing. There are, for example, brass instruments which are thrown up by invisible hands out of the black holes of the traps. This surprise is followed by another when the actors not only catch the large instruments but, in one unbroken movement, put them to their lips and play jazz. [...] The fact that they actually play these instruments, rather than play with them as objects, is calculated to astonish.” (Shevtsova, 1997: 312)

Lo mismo ocurre con elementos prostéticos como pueden ser máscaras, trajes de gomaespuma o zancos. Una de las obras en las que he trabajado como técnico es la de “Don Quijote” de la compañía Teatro de la Resistencia. En ella el protagonista lleva durante prácticamente todo el espectáculo unos zancos de medio metro con forma de botas ecuestres que le permiten dar una corporalidad completamente diferente al personaje. Otro ejemplo se observa en la siguiente cita, en la que se habla de cómo las prótesis y los trajes pueden conformar una segunda piel con la que trabajar:

“Con prótesis y cosas así, muchas veces, porque cuando trabajábamos con máscaras... utilizas... de pronto, no eres tú. Te pones un traje con unas tetas así, gigantescas, enormes... o un culo así gigante, porque sales con una máscara que es una gorda, entonces tu cuerpo ni se ve. Tu cuerpo está debajo moviendo todo aquello. Y ahí tienes la doble piel, lo que tiene que transmitir no eres tú, que estás dentro, sino esa señora gorda que sale con esas tetas.” (Az-25: Sonia, 53, Actriz y gestora)

Existe toda una serie de técnicas que permiten a actores y actrices desenvolverse con naturalidad en el espacio designado para actuar y emplear correctamente los objetos que acompañan a la construcción de personajes e historias.

4.5.6 Control y técnica de la voz

La técnica vocal en teatro permite disponer de una voz lo suficientemente controlada y fuerte como para asegurar la escucha de todo el público sin perjudicar la salud vocal. En este sentido, cuenta con puntos de intersección al análisis del canto operístico que realiza Atkinson (2006b). Es una actividad intensamente física y necesariamente incorporada, porque no es compatible con todo el registro de actividades físicas que se exigen en escena. En la ópera hay una negociación continua entre la dirección y la persona que debe cantar sobre la corporalidad que se despliega en escena. Por un lado hay que asegurar que la calidad vocal esté en su máximo y, por otro lado, desde la dirección, se tratará de conseguir el efecto dramático y visual deseado. En el caso del teatro, excepto cuando se incluye el canto en el montaje, ésta negociación se

produce en el cuerpo dramático del actor o la actriz. De forma general, se valora más el poder controlar la voz que tener una voz “bonita”, incluso por lo que se refiere al canto. Una de las grandes críticas del sector es a intérpretes a los que no se les escucha bien o no se les entiende por falta de vocalización⁹³ o no son capaces de mantener el mismo grado de intensidad en todas las representaciones:

“Tuve una compañera, una actriz, que tenía una voz horrible y es verdad que cuando termino la obra me lo dijo mi madre, me lo dijo mi madre en plan de ‘dios esta tía tiene una voz insoportable’ [risas], pero creo que a menos que no sea algo muy escandaloso como lo de esta chica que tiene una voz incomoda de escuchar... creo que lo que hay que tener es una voz trabajada.” (Az-3: Paula, 25, Actriz)

“Hay actores que no se les escucha... yo he llegado a estar en un micro teatro y no escuchar a un actor [...] Para mí sí, un actor tiene que trabajar su voz. Y no es que sea bonita o fea, es que todo se puede arreglar [...] yo ya no pido que tenga unos registros determinados pero sí que sepa manejar la voz.” (Az-15: Julia, 46, Actriz y gestora)

“Aquí te cogen a alguien de la calle que ya te hace cine... pero es que, no le entiendes [...] tengo que buscar los subtítulos en español porque no entiendo nada. Nada. Eso no puede ser. Vale que te emociones, que de todo, que muy bien... pero es que también, la herramienta, la herramienta también está en el habla. Eso no es un actor cien por cien, ese actor no lo puedes poner en la sala Valle Inclán. Entonces, no es justo.” (Az-16: Claudia, 49, Actriz)

“La voz, para el teatro es fundamental. Si tú no proyectas, si tú no sabes proyectar, si tú no sabes hablar desde el diafragma, si tú no sabes controlar la respiración... si tú no sabes llegar al último de la fila, pues... da igual lo que hagas, que si no se te escucha en el teatro, mal. Luego la dicción, es importantísima.” (Ar-18: Cristian, 36, Actor)

Otro argumento que hace que actores y actrices valoren el control de la voz por encima de la belleza de la misma es la necesidad de evitar afonías y otras dolencias vinculadas a un mal uso de las cuerdas vocales:

“Exige vocalmente mucho, tú estás proyectando la voz en un teatro de 700 localidades, tú tienes que proyectarla de martes a domingo y no te puedes quedar sin voz. La función no se puede suspender porque tú te has quedado afónico porque no sabes trabajar con tu herramienta de trabajo, entonces... por eso digo que no todo el mundo sirve.” (Az-13: Sofía, 43, Actriz)

“La formación entonces, es importante pero no solo por poder cantar, sino que también tu voz es un aparato... o sea, un instrumento trabajado para no quedarte afónico en la tercera función.” (Az-12: Martina, 37, Actriz y gestora)

La voz y la vocalización son indudablemente parte sustancial del cuerpo dramático. Siguiendo el análisis de Crossley (1995) sobre Merleau-Ponty: la dicotomía entre lenguaje y pensamiento que lo empuja son dos caras de la misma moneda al concretarse en un proceso carnal. En los discursos de las entrevistas he observado que algunos profesionales instrumentalizan esta idea en su proceso creativo:

⁹³ La vocalización es la técnica que permite tener una buena dicción. Consiste en articular claramente las vocales, consonantes y sílabas de las palabras para hacerlas inteligibles. También se puede trabajar la pronunciación para simular acentos.

“No se trabajaba el cuerpo por un lado, la voz por otro... que pasaba en muchos sitios. Sino que era... esto es una herramienta en conjunto. Tú no puedes trabajar la voz por un sitio y luego el cuerpo por otro porque dentro de ti está todo junto.” (Az-25: Sonia, 53, Actriz y gestora)

“Si eres actor o actriz, o pretendes serlo en tu vida. Si no dominas tu cuerpo no eres nadie y tu cuerpo es voz y la voz es indispensable para trabajar. ¿Que sabes cantar? Genial, ¿que no sabes cantar? Por lo menos sabes utilizar tu voz.” (Ar-6: Mario, 28, Actor y gestor)

Los análisis de Pavis o de Le Breton también permiten profundizar sobre esta perspectiva:

“La voz es una extensión, una prolongación del cuerpo en el espacio. [...] Es la conjunción del cuerpo y del lenguaje articulado; es una mediación entre la pura corporeidad no codificable y la texturalidad inherente al discurso [...] Se sitúa en el lugar de un encuentro o de una tensión dialéctica entre cuerpo y texto, juego del actor y signos lingüísticos. Gracias a su voz, el actor es al mismo tiempo pura presencia física y portador de un sistema de signos lingüísticos. En él se realizan a la vez una encarnación del verbo y una conversión del cuerpo en sistema.” (Pavis, 1998: 511)

“Los movimientos de su cuerpo [del actor], la tonalidad vocal de su expresión son esenciales a su juego. [...] La inteligibilidad del espectáculo implica la significancia de las puestas en juego del cuerpo del actor. Simultáneamente con la palabra enunciada o en ruptura con ella según la dramaturgia escogida, el cuerpo mismo se hace relata, carga con el sentido de la interpretación en un pie de igualdad con la palabra.” (Le Breton, 1999: 220–221)

Como vemos, el dominio de las cualidades básicas del movimiento y las cualidades de la voz se basa en un estudio sistemático y preciso de las posibilidades tonales, grados de intensidad y condiciones fonatorias. La vinculación entre la corporalidad y la vocalidad es absoluta puesto que la voz se genera en y desde el cuerpo (Davini, 2007), es la extensión invisible del mismo.

4.5.7 Presencia y cuerpo afectivo

Un elemento más que puede considerarse una técnica corporal reflexiva es lo que en las artes performativas se denomina “*presencia*”. Existen tres campos epistemológicos sobre el concepto de presencia y los efectos que produce, como analiza Josette Féral (2012): El primero consiste simplemente en el hecho de **estar literalmente presente** como persona; el segundo tiene que ver con la **calidad del hecho de estar presente**, no sólo estar presente sino tener una presencia; el tercero es la impresión de **presencia aunque la persona no esté presente**, experiencias en las que aparecen las mismas sensaciones y percepciones que cuando una persona está presente aunque no lo esté. En cualquier caso, los tres campos del concepto de presencia se reducen a que un sujeto o sujetos sientan que un cuerpo – generalmente un cuerpo vivido –, o un objeto, están presentes y no están ausentes, con los efectos que esto pueda suponer. En el caso del teatro, esto implica una co-presencia entre los actores y las actrices y el público, que siente la presencia de los anteriores.

En este apartado me centraré en el segundo campo, la percepción de la calidad de la presencia

desplegada. Partiendo de la base de que el público en teatro puede tener la impresión de que hay **intérpretes con más presencia que otros**, y existen técnicas para mejorar este aspecto del cuerpo dramático por parte de los actores y las actrices:

“Hay otra cosa que no tiene que ver con el físico que es la presencia. Que la presencia te la vas creado con el trabajo de actor. La presencia es esta cosa que hace que dos personas salen a un escenario, se quedan quietos y a uno lo miras y al otro no... Y no es talento, no solo es talento. Puede haber una parte de talento pero no solo, es técnica también. Es cómo estás. Es en realidad es una cuestión de cuánto dominas tu cuerpo, cuanto más dominas tu cuerpo más presencia tienes.” (Ar-29: Jorge, 55, Actor y gestor)

“Una vez, de joven, intenté probar una cosa y me quedé mirando al público fijamente, sin hacer nada físicamente pero pensando intensamente, como personaje, en lo que debía hacer a continuación, durante muchos segundos, en la mitad de una escena. Se quedaron flipando y no se oía una mosca. Eso es presencia.” (Entrevista Etnográfica a Hadi Kurich, del Teatro de la Resistencia)

No sólo se habla de tener o no tener presencia sino también de **diferentes tipos de presencia**, que pueden ajustarse mejor o peor al trabajo:

“El cuerpo es el envase y el... como digamos, el... sí, el envase que contiene todo ¿no? [...] Entonces, creo que el cuerpo por supuesto condiciona, pues, por ejemplo [nombre de actriz] tiene una presencia que yo no tengo. Pero yo tengo una presencia que ella no tiene.” (Az-2: María, 35, Actriz)

El hecho de tener presencia escénica es considerado crucial a la hora de focalizar la atención del público y conseguir una inmediata identificación con el actor o actriz en cuestión y el contexto espacio-temporal del personaje que interpreten (Pavis, 1998). También describe las implicaciones de tener presencia escénica Erika Fischer-Lichte, como vemos aquí:

“[Presence] is defined by the actor’s ability to occupy and command space and to attract the spectators’ undivided attention. Spectators sense a certain power emanating from the actor that forces them to focus their full consideration on him without feeling overwhelmed, perceiving it as a source of energy.” (Fischer-Lichte, 2012: 108)

Los actores y las actrices entrevistadas que hablan de este fenómeno lo describen como un “foco” que hace que el público no pueda dejar de fijarse en el profesional que tiene la presencia más desarrollada:

“Hay algo que tiene que ver con algo mágico, con algo sensorial que... [...] una cosa que se llama “foco” en escena que es que sale la gente a escena y de pronto, hay uno como que no puedes dejar de mirar [...] Y dices... es que se lo come, a lo mejor solo tiene una frase y todo el mundo se muere de risa, y es un foco, es un brillo especial. Eso se tiene o no se tiene. Pero sí se puede aprender mucho con la técnica, o a lo mejor lo tienes y durante un tiempo... porque yo, por ejemplo, hace unos años era mucho más tímida en escena, o tienes miedos y no sé qué... pero cuando rompes esa frontera y te liberas...” (Az-11: Carla, 42, Actriz y gestora)

Del mismo modo que Fischer-Lichte (2012) describe en su trabajo la presencia del actor alemán Martin Wuttke, venerado por la crítica internacional o Phillip Zarrilli (2012) analiza las presencias desplegadas en la obra “Told by the Wind”; una de las actrices entrevistadas habla de la presencia del actor Bernhard Minetti, al que pudo ver de joven:

“Se levanta el telón y este actor, un hombre mayor, empieza actuar y yo empiezo a llorar. No me ha pasado nunca. Y yo no entendía nada... era muy joven, 21 años... pero entendí todo. Cuando acabó la función, me dijeron que ese actor que yo había visto, también yo tenía la sensibilidad de darme cuenta de lo que era ¿no? Pero... que era el gran actor Minetti.” (Az-23: Marta, 69, Actriz)

Como vemos, la existencia de la presencia y su efecto está ampliamente reconocida en el ámbito de la investigación teatral. Ha existido un debate académico a lo largo de la historia del teatro sobre si la presencia debe vincularse al cuerpo fenomenológico y físico del actor o actriz en escena o a la figura que representa, su cuerpo semiótico, compuesto por todos los rasgos adscritos al personaje dramático interpretado. Sin embargo, teniendo en cuenta el proceso de incorporación que desarrollan los y las intérpretes a la hora de actuar hace que su cuerpo fenomenológico y semiótico se encuentren inevitablemente aunados (Fischer-Lichte, 2012). El trabajo de ruptura del dualismo cartesiano del cuerpo-mente de Merleau-Ponty (2002), en paralelo al desarrollo teórico y práctico del teatro de Jerzy Grotowski (1992), son los enfoques que más han profundizado en esta noción de presencia como un proceso de consciencia y percepción articulada a través del cuerpo y de emisores y receptores de la misma, como describe Fischer-Lichte (2012). De este modo, la presencia implica percibir la mente incorporada del otro a través de la propia mente incorporada, en términos de Pavis:

“Cada actor anima el yo de su personaje, que es confrontado a los otros (los tú). Para constituirse en yo, debe recurrir a un tú al cual prestamos, por identificación, nuestro propio yo. En el cuerpo del actor presente no encontramos más que nuestro propio cuerpo: de aquí provienen nuestra inquietud y nuestra fascinación frente a esta presencia extraña y familiar.” (Pavis, 1998: 355)

Nuestra propia mente incorporada es algo habitualmente invisibilizado por experiencias cotidianas pero el teatro permite identificarse con las mentes incorporadas en escena, transformando y transfigurando de este modo la propia y haciéndonos conscientes de la misma. Este es el elemento que vuelve extraordinario y hace que se valore tanto el proceso de percepción de la presencia. El proceso de percepción e identificación de mentes incorporadas rara vez se observa desde el exterior sino que se suele definir por experiencias propias y esto genera toda una mistificación de la noción de presencia que perpetúa el mito del juego sagrado, ritual e indefinible del actor, basado en la comunicación corporal directa (Pavis, 1998). Sin embargo, la mayor parte de actores y actrices que han participado en el proyecto tienen una perspectiva más normalizada y semiológica de la presencia que se ajusta a la idea de las técnicas incorporadas reflexivas que venimos trabajando:

“Hay técnicas para eso [...] con técnica se puede aprender porque, de hecho, tú ves el teatro... el teatro no japonés y yo creo que no es que sean todos que tengan un talento natural sino que ves salir a un actor de esos... y todo el mundo ¡fum! Porque hay una manera de estar, hay una manera de expresar, de caminar.” (Ar-21: Sergio, 50, Actor y gestor)

Puede encontrarse un desarrollo teórico y práctico extensivo sobre esta cuestión en el trabajo de Eugenio Barba (1990b), que desarrolla una serie de **técnicas y prácticas** que permiten adquirir la disciplina corporal suficiente como para generar un tipo determinado de energía “extra-cotidiana” entre intérpretes y transmitir en un flujo de dos direcciones esta energía a la audiencia. En última instancia se genera una presencia física total que combina cuerpo, mente y emotividad. En la práctica, un ejemplo de técnica corporal incorporada que busca desarrollar la presencia se basaría en entrenar posturas corporales que alteran el equilibrio corporal

cotidiano y rompen con las expectativas del público, como sería inclinarse hacia la dirección contraria a la que se va a implementar una acción. Para profundizar en los elementos que componen esta “energía” o “mente incorporada” hay autores como Massumi (2002) o Blackman y Venn (2010) que han desarrollado el concepto de “**intensidades afectivas**”. La base del concepto es que las intensidades se encuentran fuera del discurso de las emociones y de las representaciones de sentimientos y tampoco operan a través de estructuras de lenguaje y significados pero, al mismo tiempo, producen efectos a través de modalidades no conscientes de atención, memoria y percepción. Massumi (2002: 61) define el cuerpo afectivo, el ‘cuerpo sin imagen’ en sus términos, como el que experimenta o emite intensidades que no cuadran en una imagen corporal concreta y tangible sino que operan fuera del ámbito de la conciencia. Como ejemplo, analiza el modo en que la corporalidad de Ronald Reagan permitía contrarrestar el efecto de incoherencias en su discurso sobre sus votantes a través de intensidades intangibles que transmitía con gestos y el timbre de su voz. Podríamos identificar este tipo de intensidades afectivas con los elementos que se transmiten cuando el público se ve afectado por la presencia de un actor o actriz. Sin embargo, el carácter intangible y no cognitivo de las intensidades afectivas hace que sea un instrumento poco fiable a la hora de implementar un análisis sistemático. Otra perspectiva que permite profundizar en la composición de la presencia es la que desarrolla Luckman (2015), siguiendo el trabajo de Bennett (2001), al hablar de las resonancias afectivas que se generan en los objetos artesanos o, en sus propios términos, el “**enchantment**”, embeleso o encantamiento.

“I do not mean to evoke any shamanic, paranormal or illusory effect, but rather, following Bennett, the more subtle ‘enchantment’ that we may experience from an encounter with vibrant matter. [...] There is a powerful affective charge in the handmade.” (Luckman, 2015: 77)

La idea es que el largo proceso de pruebas y errores que se necesita para sistematizar un modelo de producción artesano hace que el objeto resultante, como único, esté particularmente imbuido de fuerza afectiva, extra-racional, a la que llaman “enchantment”.

“Craft practice has a long and proud history of haptic engagement in ‘hands on’ trial and error as the heart of its problem-solving techniques. This legacy is part of the reason why the handmade object retains a sense of being particularly charged with affective force.” (Luckman, 2015: 80)

Bennett (2001: 104) describe el proceso de “enchantment” como circuitos de intensidades entre cuerpos materiales que se originan en la sorpresa ante lo inesperado de un objeto. La disrupción con la realidad esperada, unida a una sensación placentera que se puede generar en una sorpresa, dan lugar a cierta sensación de plenitud o intensidad afectiva. Para Luckman, las personas artesanas encuentran tendencias y propensiones incipientes en los objetos que trabajan que permiten activar un rango variable de intensidades afectivas al entrar en contacto con otros cuerpos. Tratando el cuerpo dramático como un objeto artesano, podríamos explicar a través de este proceso de encantamiento el efecto de la presencia que se describe en muchas de las entrevistas. Sin embargo, el cuerpo como objeto artesano tiene una particularidad más que dificulta su análisis en términos de presencia, como analiza Featherstone (2010). En su investigación sobre la imagen corporal en los medios de comunicación y el mundo audiovisual,

Featherstone habla del **cuerpo afectivo** como un cuerpo con una imagen en movimiento o un **cuerpo en proceso**. Se trata de cuerpos que las nuevas tecnologías de la información registran y reproducen por lo que emanan y reciben todo un rango de respuestas afectivas al considerar que no ocupan un solo espacio sino que se ven envueltos en redes de afectividades de múltiples espacios discontinuos. Esta complejidad hace que no haya una imagen clara del cuerpo. Las respuestas afectivas y las intensidades, aunque palpables, se vuelven difíciles de descifrar y de articular a través del lenguaje aunque sí son una forma de retórica corporal. A pesar de que el teatro no cuenta con los registros audiovisuales que analiza Featherstone y esto reduce la complejidad de espacios discontinuos interconectados, la combinación entre el cuerpo fenomenológico y el cuerpo semiótico del actor o actriz y los cuerpos de los espectadores que sienten su presencia, hace que la imagen del cuerpo desplegado en escena tampoco se vea de forma clara. A pesar de ello, la presencia, o más bien la falta de la misma, sigue siendo un elemento clave en los discursos de actores y actrices:

“Creo que tienes que buscar algo... o sea, yo veo actores que no lo hacen mal pero que no transmiten nada [...] a lo mejor es el duende que dicen los flamencos ¿no? que tienes que buscar... sí, y hay actores que tienen una dicción estupenda, que se mueven bien, pero... es como técnico. Todo técnico. Entonces ¿qué falta ahí? A lo mejor es que no han entendido qué es el teatro. Y el día que se metan en un trabajo más profundo les sale.” (Az-25: Sonia, 53, Actriz y gestora)

Cuando en la cita anterior se habla del “**duende**”, como la capacidad de transmitir o comunicar algo que no se puede describir con facilidad, se hace referencia a la presencia. Son las “intensidades afectivas”, en términos de Massumi (2002), que configuran la presencia escénica. Featherstone las describe con las siguientes palabras:

“Not just a certain style, but as something more ineffable, something which you need to experience to understand. It is something which works in a different register to beauty and the contrived ‘look’. It is something you need to feel. It is a sense of energy, of a force, of a change of register – an intensity”. (Featherstone, 2010: 198)

En definitiva, la presencia o las intensidades afectivas son elementos que no tienen una estructura tangible o visible y que operan fuera de la conciencia, sin embargo, se transmiten entre los cuerpos de los y las intérpretes y los cuerpos del público en la interacción escénica. Las mentes incorporadas de cada agente implicado son capaces de percibir intensidades en la experiencia teatral. El hecho de que sean intensidades inconscientes y que no se puedan describir mediante imágenes claras hace que sea muy complejo su control o instrumentalización. Sin embargo, para autores como Featherstone (2010) existen técnicas incorporadas que permiten acumular la potencia afectiva del cuerpo mejorando la retórica corporal de la presencia. En su trabajo, incluye ejemplos prácticos sobre cómo mecanismos desplegados por técnicas estilísticas o de peluquería pueden transformar las intensidades afectivas del cuerpo. No sólo cambiando la estética, la superficie, o el volumen del cuerpo, sino aprendiendo a desempeñar el papel que se pretende transmitir; incorporando formas de caminar, de posicionarse o de ocupar el espacio. En esta línea, una de las actrices a las que entrevisté me contaba que su entrenamiento teatral le había permitido ajustar su presencia para acceder a otro tipo de trabajos:

“Aplicué a una oferta de trabajo para Coca-Cola que buscaban a gente para promover eventos y

tal [...] Y yo te juro que me iba a las entrevistas de la ETT diciendo: vale, yo voy a transmitir esto y tal, pero ya te digo, nada... no me sale, nada hippie de espiritual y tal de vivencia, no, no o sea, un rollo de mi postura es esta, yo soy una persona que tal... ¿no? o sea, hablar de otra manera, tal... [...] ¡Era mi personaje! Y yo pensaba, la gente no lo sabe, pero esto a nivel de entrevistas de trabajo, incluso de cómo quieres tú que te lean, va genial" (Az-12: Martina, 37, Actriz y gestora)

Como vemos, en algunos casos, la gestión de la presencia y de las intensidades afectivas se considera una parte más del trabajo corporal desarrollado en teatro. No obstante, para muchos de los profesionales entrevistados, como los que hablaban del "duende", no hay un mecanismo sistemático para trabajar sobre la presencia sino que se considera una característica asociada al talento.

5. BREVE RESUMEN

El foco a lo largo de este bloque ha estado centrado en la figura del intérprete teatral y su oficio. La construcción del concepto de "cuerpo dramático", como elemento multidimensional, permite explorar el trabajo actoral desde los enfoques del cuerpo vivido, el cuerpo activo y el cuerpo marcado. Partiendo de la ruptura con el dualismo cartesiano, el cuerpo y el "yo" se definen como presencias entrelazadas en el mundo de la experiencia, de la vida. La conciencia encarnada, como corporalidad desplegada en el espacio, cuenta además con intencionalidad como rasgo fundamental. Esquemas perceptivos, técnicas y habilidades culturales se van adquiriendo a través de la percepción y la experiencia y hacen del cuerpo una materia activa y procesal. El cuerpo dramático también influencia y es influenciado por otros cuerpos que lo marcan o, en otras palabras, modulan las potencialidades del mismo a través de esquemas socioculturales externos. Teniendo en cuenta este marco, la artesanía emocional, la artesanía corporal y la noción del cuerpo como capital articulan el análisis.

El teatro es una situación emocional plagada de eventos emocionales, se conforma como un contexto en el que tanto el despliegue como la gestión de las emociones de todas las personas implicadas son muy intensas. La afectividad se configura a través de elementos psicológicos y neuronales pero también es inherentemente social; y el "trabajo emocional" permite evidenciar esta idea al implicar una regulación de las emociones basada en estructuras externas al individuo. En el caso del teatro, hay una serie de particularidades que lo distinguen de otros oficios, en los que hay agentes de control y guiones rígidos de comportamiento, convirtiendo a actores y actrices en gestores privilegiados de sus emociones, en "**artesanos emocionales**". Esto se debe principalmente a que pueden externalizar otras tareas y centrarse en el trabajo emocional, hay toda una estructura de producción que les permite desplegar procesos de ensayo y error con apoyos de figuras como la del director escénico y, además, cuentan con modelos de formación formal sobre la gestión emocional.

En el análisis, sin pretender describir en detalle la totalidad del arte actoral, he distinguido entre tres enfoques generales que permiten englobar las diversas escuelas, estilos y técnicas desplegadas en el oficio: la inmersión, el distanciamiento y la auto-expresión. La primera se basa en identificar las emociones de la persona que interpreta con las del personaje, el objetivo está

en conseguir solapar la propia realidad con la artística. El distanciamiento busca dotar de credibilidad y veracidad a las acciones psico-físicas desplegadas en escena sin necesidad de identificarse con el personaje, aunque el cuerpo sea el elemento central desde el que se dota de coherencia a las motivaciones y a los conflictos. Por último, la auto-expresión permite distinguir y externalizar emociones privadas y genuinas de la forma lo más auténtica y espontánea posible. En lugar de identificarse con el personaje o desplegar técnicas corporales que lo doten de coherencia, se persigue llevar al cuerpo a estados emocionales que, desde la propia realidad, representen lo que se necesita en el escenario. En cualquier caso, todos estos enfoques se materializan únicamente de forma implícita cuando se está actuando en directo. No se siente lo que siente el personaje sino que se transforman e instrumentalizan las propias emociones inmediatas en el desempeño del trabajo para ajustarse al mismo. Hay una serie de estrategias cognitivas y técnicas que permiten escenificar las emociones, dotarlas de continuidad y, en última instancia, generar una sensación de espontaneidad.

Pasando al análisis del **“cuerpo como capital incorporado”**, es importante remarcar que se trata de un material imbuido de significados y esquemas socio-culturales. Del mismo modo que en algunas organizaciones se exige el desarrollo de un trabajo estético que conforme corporalidades específicas, compuestas por elementos estéticos y atributos que permitan transmitir determinadas sensaciones a los clientes, el cuerpo dramático se ajusta a los patrones que definen los personajes. El perfil actoral – definido por cuestiones como el sexo, la edad, el color de piel, la adecuación al canon de belleza tradicional y otras características físicas como el cabello o el volumen – determina el acceso al trabajo. Cada perfil cuenta con sus ventajas y sus inconvenientes, sin embargo, hay una tendencia clara que beneficia a los hombres, a las personas de menor edad y las que se ajustan al canon de belleza tradicional. Contar con un perfil particular que no se ajuste a estos tres elementos puede potenciar el acceso a determinado tipo de personajes, por ejemplo, es prototípico el personaje de madre en el caso de las mujeres. Además, como ya he observado en el bloque anterior, se reduce la competencia a medida que avanza la edad. Sin embargo, de forma general, este tipo de perfiles son más perjudiciales que beneficiosos para el desarrollo profesional.

En teatro, el cuerpo físico como factor determinante se observa con menos intensidad que en el ámbito audiovisual puesto que tienden a valorarse más otros aspectos del trabajo actoral. El uso del desnudo como signo escénico también refleja esta realidad, a pesar de que cada vez se realiza un uso más justificado, ritualizado y de-sexualizado del recurso, el desnudo femenino y su sexualización siguen estando mucho más extendidas que el masculino. Es importante observar que la edad y la belleza se están volviendo más relevantes también en el caso de los hombres. En última instancia, la gestión del perfil actoral es la gestión artesanal de la imagen corporal, la interpretación mental que uno hace de su propio cuerpo. Como tal, es profundamente personal y afecta a la construcción identitaria.

Por lo que respecta a la noción de la **“artesanía corporal”**, he ido analizando el modo en el que actores y actrices despliegan mecanismos de entrenamiento, regulación y manipulación intensa del organismo que permiten incorporar un *habitus* particular. Se trata de un trabajo corporal que permite incorporar posturas y patrones de movimiento y respuestas y estados cognitivos emocionales que alteran inevitablemente la conciencia de uno mismo y su visión del mundo. Se puede distinguir entre la acumulación de habilidades corporales que tangencialmente

contribuyen al oficio actoral y técnicas reflexivas del cuerpo específicas del arte teatral. Las primeras tienen que ver con disciplinas como el canto, la danza o la esgrima; mientras que las segundas son técnicas que modifican, mantienen o definen de forma consciente el esquema corporal y se perfeccionan y auto-evalúan permanentemente reforzándose en la práctica. Los principales ejemplos que he definido han sido los siguientes: la capacidad para moldear el cuerpo físico, el mantenimiento del mismo, incorporar e integrar ritmos y tiempos en relación a movimientos específicos, la interacción del cuerpo con espacios y objetos, el control de la técnica vocal como extensión invisible del propio cuerpo y la gestión de la presencia. Esta última sería la más compleja de definir, puesto que se compone de intensidades afectivas no registradas cognitivamente pero que sí tienen efectos sobre intérpretes y público. La noción de “pedagogías del cuerpo” ayuda a comprender el proceso de incorporación de todas estas técnicas, a través de procesos de formación formal, ensayos y la propia experiencia laboral.

Por otro lado, el talento como predisposición o capacidad innata a cumplir las expectativas de la profesión, también ocupa una posición central en cualquier disciplina artística y el teatro no es una excepción. Para prácticamente todas las personas que han participado en la investigación el talento es imprescindible para poder desarrollar el trabajo actoral con calidad, aunque la mayoría también considera que no es suficiente sólo con el talento y que éste debe combinarse con estrategias formativas y experiencias prácticas que permitan su desarrollo. La única forma de desarrollar una capacidad innata es generar las condiciones para que ésta pueda explorar todo su potencial y, conscientemente, aprender de sus potencialidades y limitaciones. De este modo, el talento, la formación y la experiencia se valoran como un todo inseparable del oficio actoral, algo que se aplica a lo largo de todo el bloque.

BLOQUE V:

INVASIÓN DEL TRABAJO EN LA VIDA

1. LOS ÁMBITOS DE LA VIDA

Este bloque adopta su título del libro de Juan José Castillo (2015), en el que se analizan las intersecciones entre la experiencia laboral y otros ámbitos de la vida en el caso de trabajadores y trabajadoras del conocimiento en industrias de alto nivel tecnológico en la “sociedad de la información” (Castillo and Agulló, 2012). En la literatura inglesa se suele caracterizar este tipo de enfoques como: “work-life balance studies” (Eikhof et al., 2007; Hede and Whiteoak, 2009). Siguiendo el modelo desplegado en este enfoque, exploraré los principales puntos en los que el trabajo de actor y actriz de teatro se ven entrelazados con sus experiencias de vida cotidianas. Partiendo de las publicaciones del Observatorio Europeo del Trabajo y la Vida, de la “European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions” (Eurofund), la conciliación entre trabajo y vida se define en los siguientes términos:

“Work-life balance is a term used to describe the level of prioritisation between an individual’s work and personal life. A good work-life balance is achieved when an individual’s right to a fulfilled life inside and outside paid work is accepted and respected as the norm – to the mutual benefit of the individual, business and society.”⁹⁴

El foco de esta definición está en la realización personal tanto dentro como fuera del ámbito laboral. Antes de profundizar en el análisis, es fundamental tener en cuenta una serie de **prenociones y simplificaciones** analíticas que se han ido arrastrando en la literatura sociológica entorno a la relación entre el trabajo y la vida (Eikhof et al., 2007; Ransome, 2007; Warhurst et al., 2008):

1. La primera tiene que ver con la negación de la capacidad del trabajo en sí para motivar, generar satisfacción, felicidad y auto-realización personal (Isles, 2004; Warr and Clapperton, 2010). En el debate sobre la conciliación entre vida y trabajo es habitual encontrar posturas que defienden que el tiempo de trabajo – las jornadas laborales – son el principal problema que debe ser regulado para evitar la precariedad. Las políticas públicas han tendido a responder ante este problema con estrategias de flexibilización de las horas de trabajo, no de su reducción, aparentando de este modo estructuras más humanizadas y “family-friendly” pero manteniendo y asegurando la compatibilidad con las necesidades empresariales. Informes sobre políticas europeas como el desarrollado por Broughton (2011) siguen esta tendencia. Las principales medidas que se incluyen son: la extensión de jornadas parciales y contratos temporales, la posibilidad de reducir horas de trabajo de forma acorde al salario o concentrar las horas de trabajo en cuatro días a la semana, permisos sin sueldo durante vacaciones escolares, horarios flexibles, facilitar los cambios de turno entre trabajadores y la auto-gestión del horario de trabajo e incluir la posibilidad de acumular horas de trabajo de forma personalizada.
2. La segunda es el reduccionismo con el que algunas investigaciones conceptualizan el trabajo y la vida. En muchas ocasiones se valora como trabajo únicamente el empleo remunerado, dejando de lado elementos como el trabajo doméstico o el de cuidados

⁹⁴ Recuperado el 06/03/2019 de: <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/industrial-relations-dictionary/work-life-balance>

cuando no se remunera, el trabajo recreacional o los tiempos y la movilidad desplegada al acceder a un puesto de trabajo. De forma similar, se asume con frecuencia que el desajuste entre trabajo y vida se articula únicamente a través del trabajo reproductivo y, en menor medida, el de cuidados. Se extiende así una visión simplificada de la vida constituida entorno a la responsabilidad reproductiva en el ámbito familiar. Además, esta asunción tiende a situar a las mujeres trabajadoras como principal grupo sobre el que se deben aplicar medidas de flexibilización laboral para regular el desajuste entre trabajo y vida en lugar de insistir en el desarrollo de la co-responsabilidad (Hegtvedt et al., 2014). Se establece la idea de que la conciliación es una problemática femenina (Torns, 2005). Siguiendo esta idea, objetivo del equilibrio entre vida y trabajo para la mayoría de gobiernos insertos en un marco neoliberal no es la auto-realización de la fuerza de trabajo sino abordar el problema del envejecimiento de la población a través de estrategias de conciliación familiar basadas en la flexibilidad.

3. La tercera es la noción de que el trabajo y la vida son dos esferas que están y/o deberían estar completamente separadas. La *“family/work border theory”* de Clark (2000: 748) es un ejemplo de este planteamiento. Se define a las personas como: *“border-crossers who make daily transitions between two worlds”*. También hay otros modelos teóricos que definen el nexo entre la esfera familiar y laboral como el *‘spillover’*, *‘resource drain’*, el de compensación, el de segmentación o el de congruencia. Para su análisis ver Edwards y Rothbard (2000). El problema de esta perspectiva es que impide concebir cualquier mutualidad entre las dos esferas y dificulta obtener una perspectiva multidimensional que permita abarcar la amplitud y la complejidad de intersecciones desplegadas en la invasión del trabajo en la vida. Algunos ejemplos podrían ser el desajuste entre las aspiraciones de estilo de vida y consumo vigentes y los salarios percibidos, o la articulación de estos desajustes en clave de género. Además, también dificulta visibilizar todos los discursos en los que la fuerza de trabajo no puede o no quiere distinguir ni desenredar el trabajo de la vida y viceversa, como ocurre en el sector teatral (Eikhof and Haunschild, 2006).

Como respuesta ante estas conceptualizaciones hay que partir de las percepciones individuales y subjetivas de equilibrio o la falta del mismo en el eje vida-trabajo. En palabras de Brough et al. (2014):

“The essential characteristics of work–life balance describe how employees successfully obtain joint commitments to their work and non-work roles according to their own perceptions of role salience, irrespective of their proportions of time and involvement physically spent in these roles; this successful subjective commitment, therefore, constitutes ‘work-life balance’.” (Brough et al., 2014: 2738)

Volviendo al análisis de Castillo (2015), para observar los “efectos sobre la vida personal fuera del trabajo” es crucial tener en cuenta las diversas estrategias o arreglos en el reparto y combinación de responsabilidades desplegadas por las personas del hogar. Ransome (2007: 374) emplea la idea de *“total responsibility burden”* para ampliar las miras del debate sobre el equilibrio entre trabajo y vida. La gestión de la “carga total” a la que se refiere Ransome incluye no sólo el trabajo remunerado y no remunerado sino también otras prácticas vitales como es la expresión y satisfacción de necesidades de placer, ocio y disfrute. Esto permite abarcar todo tipo

de hogares a la hora de hablar de la relación vida-trabajo y no solo los hogares en los que existe el trabajo reproductivo.

Antes de continuar, también conviene observar que las particularidades del trabajo creativo (Haunschild and Eikhof, 2009; McRobbie, 2002a: 22; Nixon and Crewe, 2015) y el trabajo artesano (Dawkins, 2013; Krugh, 2014) tienden a difuminar todavía más que en otros sectores, las fronteras entre el trabajo y la vida. En el caso de actores y actrices de teatro, el carácter flexible del trabajo por proyectos y las motivaciones intrínsecas ligadas a la creación artística provocan que resulte relativamente frecuente la expansión de las fronteras temporales y espaciales entre el trabajo y el no trabajo. El ejemplo prototípico de este tipo de invasiones del trabajo a la vida en el teatro – “economización de la vida” en términos de Haunschild y Eikhof (2009: 156) – son los procesos de aprendizaje de un papel, desarrollados de forma autónoma por los y las intérpretes. A continuación incluyo algunos ejemplos que evidencian cómo actores y actrices se llevan el trabajo a casa:

“No es un trabajo tampoco del que te puedas separar [...] No paras de trabajar en realidad, es muy difícil separar la vida profesional de la personal [...] Llegas a casa y sigues trabajando, llegas y sigues hablando, y sigues pensando: es, cómo es que... si a los actores nos pagaran de verdad por lo que trabajamos seguro que seríamos millonarios. De verdad, de verdad. Es uno de los trabajos más exigentes que yo he experimentado en mi vida. La interpretación y el mundo del actor. Es... jodido de cojones.” (Ar-8: Alejandro, 27, Actor y gestor)

“Lo que pasa es que después acabas, o sea, sobre todo cuando estás en el proceso acabas siempre pensando en el personaje. [...] Acabas viendo cosas, acabas dándole vueltas... o sea, que al final es un trabajo que te llevas a casa.” (Az-15: Julia, 46, Actriz y gestora)

“No es solo el trabajo de los ensayos, sino que también es el vivir con ese personaje y estar todo el día trabajando con él.” (Az-1: Lucía, 34, Actriz)

“Tienes que estar en un punto en un compromiso muy bestia, estar dispuesto a hacer muchos sacrificios personales. [...] De quedarte como un puto freak un puto fin de semana entero sin salir, y de convertirte en una puta rata de... [...] Y luego, además, es que se da la cosa de que como eres tú quien lo hace ¿sabes? Y no hay una separación... pues, lo personal está presente continuamente.” (Ar-20: Marcos, 40, Actor y gestor)

“El artista no solo está trabajando en el momento en el que trabaja, sino que hay periodos en los que no trabaja pero también se contempla como parte del trabajo. Entonces, estas creando y estas creando. Y crear, ¿qué significa? Significa irte al monte, pensar, leer un libro... y eso es parte de tu trabajo” (Az-4: Daniela, 28, Actriz y gestora)

De este modo, se puede trabajar desde el hogar u otros espacios, a priori, no vinculados al teatro; o en tiempos dedicados supuestamente al ocio:

“Project-focused system of production and the strong motivation to produce ‘art for arts sake’ lead both desire and necessity to organize individual lives according to the requirements of creative work and employment” (Haunschild and Eikhof, 2009: 156)

Una subordinación de la vida privada al trabajo implica que aspectos vitales asuman una lógica laboral (Eikhof and Haunschild, 2006: 238). Esto ocurre en la gestión de tiempos, actividades y eventos de la vida privada como son el tiempo libre, la vida familiar o dinámicas de relajación en términos de balance de inversión y beneficio. Sobre todo tiene que ver con asegurarse una

flexibilidad en los tiempos y en las dinámicas de movilidad espacial que permitan maximizar el acceso al empleo (Haunschild and Eikhof, 2009: 166). Algunos ejemplos de esta dinámica que he observado en el caso de actores y actrices de teatro serían la decisión de no comprarse una casa y vivir de alquiler, mudarse a una ciudad grande por potenciar las posibilidades de trabajar, no comprometerse emocionalmente en una pareja estable, renunciar a la crianza, depender de la externalización de cuidados o no poder planificar vacaciones o viajes. Teniendo en cuenta la amplitud conceptual de esta sección, he optado por estructurar los principales elementos que se ven afectados por la invasión del trabajo en la vida a través del análisis de tres ámbitos: la conciliación entre el trabajo y la familia, la construcción de una identidad profesional y la homofilia ocupacional.

2. INVASIÓN DEL TRABAJO A LA FAMILIA

2.1 Conciliación entre el trabajo teatral y la familia

Las particularidades del sector teatral que he ido desgranando en el apartado sobre precariedad laboral implican una serie de dificultades inherentes a la hora de conciliar la vida laboral con la vida familiar. En el informe de Cuny (2014: 10) se sintetizan estas particularidades de los sectores en los que hay espectáculos en directo a través de los siguientes puntos:

- Las jornadas tienden a ser más largas que en otros sectores y el trabajo nocturno y en fin de semana también puede afectar negativamente.
- Es imposible flexibilizar los tiempos debido a las exigencias del espectáculo en vivo y el alto coste de las producciones.
- Tener empleadores múltiples y generalmente en plataformas pequeñas dificulta exigir derechos ligados a la conciliación.
- La elevada extensión del auto-empleo y el carácter vocacional del trabajo lleva a evitar las bajas por enfermedad y tiende a reducir los tiempos de bajas por maternidad y paternidad.
- Muchos trabajos artísticos implican una disponibilidad continuada durante el período de producción.
- La movilidad en el ámbito nacional, sobre todo, pero también a nivel internacional, es más elevada que en otros sectores.

Estas particularidades hacen que no resulte extraño encontrar casos en los que se opta por renunciar a la crianza y centrar toda la energía en el ámbito profesional:

“Lo mío que ha sido una elección, ha sido una elección no ser madre por el oficio, fíjate tú. Así de fuerte es la cosa. Pero ha sido incompatible, o sea... yo he estado, años que era trabajando un pase a la una de la mañana y otro a las 3... ¿cómo se come eso? ¿Cómo te organizas? Entonces, en ese sentido... soy más... no privilegiada, no sé cuál es la palabra. Pero he tenido más libertad de... de que no estoy dejando a nadie colgado ¿no? Sobre todo a niños.” (Az-22: Irene, 58, Actriz)

La inestabilidad, la incertidumbre y la precariedad económica son realidades extendidas en la mayor parte del colectivo y esto dificulta la disposición a la crianza por parte de los y las profesionales del sector. La flexibilidad en los tiempos y la movilidad geográfica característica de los procesos productivos basados en proyectos también genera efectos negativos sobre la conciliación. Además, la necesidad de trabajar para auto-promocionarse y la motivación intrínseca para desempeñar el oficio, ligada al trabajo vocacional, contribuye a que se extiendan dinámicas laborales en las que la disponibilidad de la fuerza de trabajo es prácticamente absoluta y se limitan los tiempos dedicados a las familias. Por otro lado, también hay una serie de rasgos que sitúan a actores y actrices en una posición de privilegio a la hora de conciliar la vida laboral y la familiar. El principal punto que contribuye a esto es que la intermitencia, inherente al trabajo teatral, supone que en muchos casos se cuente con tiempos para dedicar a la vida familiar sin perjudicar en ningún modo el desarrollo profesional, como ocurre en otros sectores. A continuación, analizaré los diversos efectos positivos y negativos que genera el trabajo teatral al conciliarlo con la vida familiar.

2.1.1 Conciliación y precariedad económica

Comenzando por los efectos de la precariedad económica, en el trabajo de Alberdi (2016) se observa que es uno de los elementos centrales entorno a la decisión de no procrear en la sociedad española. La precariedad se asocia a la falta de tiempo, al cambio de estilos de vida de emparejamiento y a la reproducción tardía, aunque estos últimos no están necesariamente ligados a problemas económicos. En sectores artísticos, la inestabilidad y la precariedad está generalizada y esto afecta directamente a la vida familiar. Ejemplos de esto se observan en el análisis de Stebbins sobre la comunidad de músicos de jazz:

“The jazz musician finds he must put jazz first when he marries. The factor of insecurity in the world of music as a whole leads to family conflict, and in the case of the jazz musician it may force him into commercialism, out of the ‘music business’ entirely, or into the status of divorced.” (Stebbins, 1962: 326)

Siguiendo con esta idea, en los discursos de las entrevistas, la precariedad se sitúa como la principal dificultad a la hora de conciliar la vida laboral con tener hijos:

“La inestabilidad económica en esta profesión hace que te lo pienses muy muy mucho... sí, porque no sabes si vas a llegar a fin de mes o no... tienes que pagar el piso, los gastos, plantearte una familia es complicado. Es complicado.” (Az-13: Sofía, 43, Actriz)

“Yo, es mi objetivo [...] pero con la forma de vida que tengo yo en este caso, que vivo a raíz de partir de una incertidumbre todo el rato laboral... pues es cierto que lo veo bastante loco, de hecho hoy por hoy no me lo planteo.” (Ar-7: Alberto, 28, Actor)

“Tengo un instinto paternal que me está saliendo por los poros, de todos lados... me encantaría. Pero ahora mismo no podría ni de coña, por no puedo, o sea, porque... a mí mismo me cuesta mantenerme. Económicamente... eh, es que eso es una mierda pero es así, económicamente, por mi economía no podría.” (Ar-6: Mario, 28, Actor y gestor)

“Yo tengo 37 años, que estoy en la edad esa que ese es el gran tema... eh... sí, yo es que no... yo

creo que es complicado, pero no solo por una cuestión de horarios, yo creo que los horarios te puedes apañar más o menos tal... pero es una cuestión de incertidumbre económica. Que un año te puede ir muy bien y ganar mucho dinero y al año siguiente no ganar nada, o dos años seguidos sin ganar nada.” (Az-12: Martina, 37, Actriz y gestora)

“El actor trabaja por proyectos... entonces, a lo mejor estas equis meses con horario de locos o muy incompatible o no pudiendo dedicar tiempo a tu familia, pero luego estas un mes entero pudiéndote dedicar. Pero claro, es muy inestable... sobre todo el dinero que entra, el dinero que no entra... y cuando ya hay otra persona que depende de ti tienes que asegurarte un mínimo.” (Az-3: Paula, 25, Actriz)

Este es uno de los principales factores que explican la baja tasa de natalidad entre actores y actrices de teatro. De todos los profesionales analizados por Actis (2012) en su informe, el 63% no ha tenido hijos. Los ejes de **edad y sexo** son fundamentales a la hora de analizar esta dinámica:

“El mayor número de mujeres que no tiene hijos pertenece al grupo de menores de 35 años (el 96%). Aun así, incluso entre las mayores de 60 encontramos una cifra significativa (26%), que indica tanto las dificultades existentes para compatibilizar profesión y maternidad, como las posibilidades de autonomía de las mujeres para decidir libremente al respecto”. (Actis, 2012: 63)

Para complementar este análisis, aun sin ser representativo, resulta indicativo que de la muestra de 30 actores y actrices que han participado en esta investigación únicamente 8 hombres son padres y 6 mujeres son madres y en ningún caso entran en el grupo de edad de 18 a 35 años. Una de las consecuencias de la inseguridad e incertidumbre laboral es el retraso de la edad a la que, tanto hombres como mujeres, deciden tener hijos.

“Si alguna vez me lanzo a tener hijos yo tengo muy claro que no... lo que no quiero es que suponga mi hijo una frustración. Porque a mí lo que más miedo me da es: tengo un hijo, no puedo seguir con mi carrera, con lo cual me frustro y toda esa frustración la canalizo... aunque no quieras hay una frustración ahí, entonces creo que es más importante luchar, luchar. O vivir, o hacer ese camino de intentar lograr tu objetivo de ganarte la vida como actor... y una vez que tengas cierta estabilidad, que nunca sabes si la vas a tener, y es un trabajo que seguramente no vas a tener nunca estabilidad pero sí, por lo menos... Para quedarte a gusto ¿sabes? Y haber dicho: bueno, lo he intentado todo, estoy con esta mujer que estoy enamorado, o con este hombre, lo que sea, y bueno, quiero tener un hijo. [...] Pero yo, hasta que no agote todas mis posibilidades... no... no me metería en algo así.” (Ar-18: Cristian, 36, Actor)

“Si quieres tener un hijo lo tienes y la forma de mantenerlo aparece. O sea, si realmente la prioridad es tener un hijo, te las buscas y lo tienes. Claro, en ese momento te planteas, claro, es que igual mi prioridad no es tener un hijo, todavía mi prioridad es realizarme yo como artista. Porque es verdad que si ahora tuviese un hijo mi carrera de pronto se va a un segundo plano.” (Ar-6: Mario, 28, Actor y gestor)

“Yo soy una de esas mujeres. Todas hemos sido madres tardías [...] Es verdad que siempre hay una de: ‘bueno espera un poco, voy a hacer esto, voy a hacer lo otro. Ay no, cuando acabe este proyecto... eh... Jo, es que me gustaría hacer...’. Pero ya no forma parte solo de la profesión, o sea, ahora mismo, forma parte de la vida. Las mujeres quieren tener un desarrollo profesional y si su profesión les interesa, les gusta, que es lo que se está produciendo, y están perfectamente capacitadas para ello, esperan. Aplazan la maternidad. Y hay toda una generación de madres

viejunas.” (Az-14: Alba, 40, Actriz y gestora)

“Yo realmente esperé hasta los 36, pero porque tenía demasiados oficios encima, pero [...] es ridículo tener que esperar tanto, no tiene sentido, no tiene sentido.” (Az-24: Laura, 56, Actriz y gestora)

Esta dinámica no es exclusiva del sector teatral, el retraso de la procreación se ha vuelto una realidad muy extendida en todos los ámbitos de la sociedad española, como observa Alberdi (2016: 20), la edad de tener hijos no ha dejado de aumentar desde los años setenta, situándose en 31 años la edad media de las mujeres que tenían el primer hijo en 2011:

“La paternidad o la maternidad suponen un cambio vital fundamental. La juventud se identifica con la libertad y ésta se restringe con la reproducción que se identifica con la responsabilidad. [...] La llegada de un hijo supone un cambio importante en tiempos y responsabilidades; marca un antes y un después en cuanto a la organización cotidiana de los tiempos, en cuanto a las posibilidades de movilidad y en cuanto a la libertad de disponer libremente de la propia vida.” (Alberdi Alonso, 2016: 13-14)

Sin embargo, la precariedad extendida en el caso del teatro hace que esta tendencia se vea acentuada. Otro indicador relevante es que de las 6 madres que hay en la muestra seleccionada, dos de ellas han pasado por un proceso de adopción ligado a la imposibilidad de tener hijos biológicos en el momento en el que lo deciden. Especialmente en el caso de las mujeres, esto puede llegar a suponer un problema puesto que la **maternidad** se ve imbuida por una **mayor presión social que la paternidad**. Como analiza Alberdi (2016: 18), el instinto maternal es una cuestión cultural heredada de la biología que se impone socialmente a las mujeres y genera sanciones para las mujeres que optan por no ser madres:

“Sin que haya un condicionamiento aquí que te diga: como mujer tienes que ser... entonces, alejarte, desapegarte un poco, no, de ese objetivo de ser madre. Que yo creo que muchas actrices lo tienen ahí, y creo que puede llegar a ser un trauma si de repente no puedes.” (Az-2: María, 35, Actriz)

Las estrategias de cuidado en el ámbito familiar se ven fuertemente afectadas por las diferencias que pueden existir entre las ocupaciones que desempeñan las personas que conforman el núcleo familiar. Los recursos económicos relativos a cada componente son un factor fundamental en la negociación que determina la forma en la que se reparte el trabajo reproductivo. El cónyuge con más recursos o ingresos económicos tiende a establecerse como el **sustentador principal** de la familia mientras que el otro queda en posición de dependencia económica (Abril et al., 2015; Agirre, 2016). En el caso del teatro, esto se observa principalmente en los casos en los que una de las personas que conforman la familia no trabaja en un sector artístico y tiene ingresos estables, algo que genera importantes ventajas desde una perspectiva economicista:

“Se compaginó porque mi ex, con la que ya no estoy, ella no se dedicaba al teatro afortunadamente y tenía... daba la estabilidad de estar en casa. Fueron años... los años hasta que [nombre del hijo] fue mayor, fueron años en los que yo tampoco me movía tanto... entonces bueno, fue más o menos llevadero. Pero... evidentemente ya no estamos juntos, o sea que... eso tiene que significar algo.” (Ar-29: Jorge, 55, Actor y gestor)

“Tengo la suerte de que mi mujer trabaja, es funcionaria y tal, y ella mantiene un poco la estabilidad. A mí, en homenajes y cosas de estas que me han dado, siempre, siempre, me acuerdo de mi mujer. Por una sencilla razón, porque si yo estoy aquí es por ella. No porque ella me mantenga, sino porque ella da una estabilidad que yo, como padre de una familia... no habría podido tener a mis hijos.” (Ar-31: Manuel, 62, Actor y gestor)

“Creo que el hecho de que el otro no sea actor, ayuda. Si yo en un futuro, pues imagínate, mi pareja, si yo continuo con esta pareja. Él es geólogo y, más o menos, su tipo de trabajo es trabajo estable. Ahí ya te puedes mínimamente organizar y hay un dinero fijo que entra en casa. Pero ¿dos actores? Pues, esta pareja que te decía antes que tienen dos hijos de 10 años, la verdad es que no sé cómo se lo montan.” (Az-3: Paula, 25, Actriz)

“Amigos que tienen hijos y tal... y de alguna manera coincide, coincidencia que uno se dedica al mundo del arte y el otro no. Y de alguna manera consensuada se equilibra el dinero, pero porque hay un dinero fijo siempre al mes. Y el otro va fluctuando.” (Ar-6: Mario, 28, Actor y gestor)

“Lo suyo es tener un pequeño apoyo económico o que tu pareja tenga una seguridad para poder tirar pa'lante porque si no, es jodido.” (Ar-17: Adrián, 42, Actor y gestor)

“Normalmente, los matrimonios que no son los dos... pues, tienen mucha más estabilidad económica, ya te digo que a nosotros no nos ha ido mal. Pero siempre está esa... conocemos a muchas parejas que él es o ella, la del trabajo fijo y el otro es el artista y se equilibran.” (Az-24: Laura, 56, Actriz y gestora)

Tanto en los casos en los que se ha experimentado este tipo de dinámica como en el discurso de las personas que lo han visto o que se lo imaginan, se asume que disponer de una persona del núcleo familiar que genere una aportación económica estable facilita el trabajo reproductivo. Siguiendo con esta idea, **las familias monoparentales** se ven como una opción prácticamente imposible en el caso de actores y actrices, a no ser que cuenten con fuentes de ingresos alternativas:

“Sí, supongo que es una posibilidad. Pero me lo imagino y no lo sé, no lo quiero ni pensar. Menudo marrón [...] yo conozco, tengo compañeras que son madres separadas... claro, no es lo mismo ser madre soltera que ser madre separada, el padre... está ahí. Y creo que eso lo podrías hacer si tienes, creo que tienes que tener una familia que te respalde o tener mucho dinero para poder... pagar a gente... siendo actriz... no lo sé.” (Az-12: Martina, 37, Actriz y gestora)

“Al final, la madre es la que acarrea con todo eso. Sobre todo los primeros meses. [...] si encima es madre soltera, o se separan y tal, que yo he vivido cosas de esas, es durísimo. Es durísimo porque toda la carga está en ella y además tiene que trabajar.” (Az-16: Claudia, 49, Actriz)

El único caso de la muestra en el que he detectado la existencia de una familia monoparental, sin incluir los casos de divorcio, es el de Elena⁹⁵. Se trata de una actriz de 60 años que decidió adoptar a su hija, de 8 años de edad en el momento de realizar la entrevista. Se trata de un caso particular puesto que la actriz en cuestión había trabajado durante muchos años en el ámbito audiovisual y había podido ahorrar y generar una relativa estabilidad económica. Sin embargo,

⁹⁵ No incluyo fragmentos transcritos de la entrevista al tratarse del caso que se perdió en la fase de trabajo de campo como observé en el apartado de metodología. Sin embargo, a través de las anotaciones que realicé durante el desarrollo y después de la misma he podido mantener esta información.

lo más frecuente es que la precariedad se convierta en un factor crucial en los casos en los que se pretende formar una familia.

2.1.2 Conciliación ligada a tiempos y estrategias de movilidad flexibles

La idea de que la flexibilidad laboral está positivamente correlacionada con la posibilidad de conciliar el trabajo y la vida familiar está muy extendida en las políticas públicas (Broughton, 2011). Este principio se ha ido extendiendo al conceptualizar el tiempo y la energía como recursos finitos que deben distribuirse entre la esfera familiar y la laboral, y que la flexibilidad en el trabajo permite distribuir esos recursos con más comodidad:

“Time, attention, and energy are finite resources for which both work and family compete. Flexibility ostensibly provides employees with discretion over when and/or where work is completed, thus enabling employees to determine the best way to allocate time, attention, and energy resources into one domain versus the other.” (Allen et al., 2013: 348–349)

También es importante distinguir entre estrategias de flexibilidad en el uso del tiempo de trabajo, ‘flexitime’, la flexibilidad vinculada a la localización espacial del trabajo, ‘flexplace’; puesto que cada constructo puede generar relaciones particulares en la relación trabajo-familia (Allen et al., 2013: 348). En el caso de actores y actrices de teatro no siempre se puede escoger la duración de las jornadas, ni los espacios, ni las fechas en las que se va a trabajar. Esto supone una dificultad añadida a la dinámica de conciliación trabajo-familia:

“Si ya es complicado con un trabajo normal, entre comillas, y lo de entre comillas lo de normal, con esto que te puedes tirar perfectamente un año sin currar. Y luego te pones a currar, tienes un crío, y te mandan de gira por toda España durante dos años. Claro, como... entonces, a mí me parece un hándicap muy grande el tener un hijo en esta profesión.” (Ar-9: Abel, 34, Actor)

“Piensa en el mundo bolo, o en las giras, en que bueno, tienes un hijo, tienes un bebé, pero tienes también que irte de viaje. Tienes que meterte en una furgoneta, irte donde sea, hacer una función, volverte al día siguiente o hacer otra y volverte al día... o sea, esa itinerancia que inevitablemente tienen las artes escénicas no la tienen muchos otros trabajos. Entonces, el mundo bolo, el mundo gira... las funciones suelen ser a horas no muy favorables para la conciliación con la vida familiar.” (Ar-19: Diego, 46, Actor y gestor)

“Yo no tengo hijos pero es que yo tengo amigas, yo, recuerdo ahora este verano que estábamos, que nos salió una temporada así y media de improviso [...] y yo recuerdo a una compañera con su agenda, la de su novio, la del niño, la de la madre... así, todo así. Y haciendo unas cávalas... pero vamos o sea, complicadísimo. [...] El hecho de... de atarte, o sea, de repente tener un hijo ya te ancla a un sitio específico. Yo ahora mismo no tengo hijos con lo cual, me sale un trabajo, no sé, en Barcelona, pues me voy tres meses a Barcelona y encantada de la vida, no tengo ningún problema.” (Az-12: Martina, 37, Actriz y gestora)

Sin embargo, la intermitencia hace que sea habitual contar con períodos de inactividad en los que se puede centrar la atención sobre la crianza. También hay fases del trabajo teatral que sólo ocupan media jornada. Estos elementos sí contribuyen a configurar un **modelo de conciliación positivo**:

“Creo que nosotras, fíjate de lo que te hablo, con todo y con eso, somos privilegiadas. Cuando hice el curso de preparación al parto y todo eso, la matrona hizo una exposición de lo que suponía [...] sobre nuestro futuro próximo de reincorporación al trabajo con la maternidad, que fue demoledora. O sea, yo estuve a punto de insultarla. [...] O sea, toda la noche estás dando la teta al niño cada dos o tres horas, no duermes. Literalmente, no duermes. Y así son meses y meses y meses sin dormir. Bueno... creo que somos un sector profesional privilegiado porque bueno, yo probablemente no tenía que madrugar. Pero ¿esas mujeres? ¿Con esos trabajos? Que no, que se extinga la raza humana, que si eso no se cuida de una manera especial, que se extinga la raza humana. ¿Qué les están pidiendo a las mujeres?” (Az-14: Alba, 40, Actriz y gestora)

“También pues, los actores generalmente, pues es más fácil que puedan llevar al niño al colegio, ahora, luego se van una semana a Sevilla de bolo.” (Az-12: Martina, 37, Actriz y gestora)

“Trabajar en teatro... pues a lo mejor puedo ensayar por la tarde pero luego tengo toda la mañana libre para... entonces, es una, es una cuestión de organización. Yo creo que se compatibiliza.” (Az-15: Julia, 46, Actriz y gestora)

“Lo bueno es que tienes las horas ocupadas cuando los niños están en la cama, con lo cual es fácil llevarlos al cole, llevarlos a la guardería, ir a recogerlos. Ese horario está muy disponible... el problema es luego ya a la hora del baño, cena y tal... es cuando se encarga la otra pareja, si tienen horarios distintos. [...] O sea, que yo creo que los niños en ese sentido son los que menos se ven afectados por el horario. [...] si te vas de gira con una compañía o bolos los fines de semana, puedes estar un poco ausente. Pero si no... es bastante posible.” (Az-13: Sofía, 43, Actriz)

“Tampoco es tan, no es como... tan fijo, como puede ser de verdad un marinero que va a pescar caballas al mar del norte. Porque esto a lo mejor es así tres meses, pero luego no. Es lo bueno y lo malo de este oficio [...] creo que hay más oficios que son más frustrantes en ese sentido, creo que hay oficios peores para plantearse una paternidad o una maternidad que este.” (Az-22: Irene, 58, Actriz)

“Por un lado tenemos más tiempo que cualquiera de los padres para estar con sus hijos [...] Aun teniendo el horario que tenemos, más tiempo que los que trabajan en una oficina, que igual sigue siendo complicado.” (Ar-21: Sergio, 50, Actor y gestor)

Exceptuando momentos de giras largas o jornadas de ensayos intensas, los actores y las actrices tienden a contar con una serie de ventajas a la hora de organizar su vida laboral, sobre todo vinculadas a la disponibilidad temporal. Una segunda ventaja con la que se cuenta en la profesión es que suele estar relativamente aceptado y normalizado el **desarrollar simultáneamente el trabajo reproductivo y el trabajo remunerado**:

“Si no tienes una pareja o no tienes posibles, o tal, tienes que cargar con el niño a teatro. [...] O sea, niños de teatro que lo maman y lo viven desde chiquititos. Y son muchos eh, yo he vivido eso bastantes veces, sí. [...] He visto a madres dándole el pecho al niño en el teatro y en los ensayos. [...] Otra compañera mía tenía un niño de... ¿qué años tenía su hijo? Como cinco años o así. Se había separado de su pareja... y claro, en las giras, o sea ¿qué haces? ¿Pago a una chica para que me cuide al niño? Entonces, ¿para qué me voy de gira? el dinero que gano me lo gasto en eso... entonces, se lo traía de gira. Entonces, hemos compartido toda la gira con este niño que era para comérselo... que era el niño de toda la compañía.” (Az-16: Claudia, 49, Actriz)

“Pues yo he formado una familia [...] tenemos un hijo adoptado. Y lo que le ha pasado a [nombre] es que llegó con tres años de china y según llegó pues ha vivido en el teatro. [...] A la semana ya estaba aquí puesto con sus maquillajes, se pintaba... y bueno, él vive el teatro como parte de su

vida. [...] Otra de las compañeras nuestras, directora, que tuvo un hijo [...] y durante mucho tiempo estuvo cuidando a su hijo, porque además su marido estaba en Chile. Entonces, ahí tuvo un parón grande. Y entonces [...] decidimos que: 'tráete al niño'. Quiero decir, hacemos dos partes aquí, una cuida a niños y otros trabajan. [...] La involucramos. Pues los hemos puesto a... seguirnos el texto. Y cuando nos equivocamos nos paran." (Az-25: Sonia, 53, Actriz y gestora)

"Yo he llegado a ver a bebés, en el cuco, ahí pues entre cajas. Y la madre ensayando entre pin y pan, pues se acercaba un poco... según como cada uno lo lleve." (Ar-9: Abel, 34, Actor)

"Si quieres ser una madre que dure la lactancia año y medio, como están recomendando, o lo que sea, pues tienes que llevar a la criatura al teatro y estar todo el día con la teta fuera." (Az-13: Sofía, 43, Actriz)

"Cuando yo tuve, la llevaba de gira, y luego decía: 'si las gitanas están dando la teta aquí tan tranquilas por qué no le voy a dar yo la teta'. Luego claro, cuentas con las abuelas, con las tal... pero no siempre." (Az-24: Laura, 56, Actriz y gestora)

"Hay una cosa que sí que pasa con los hijos de teatro también, que hasta cierto punto, o a partir de cierta edad, te los puedes... te los llevas. [...] Como nuestras giras no son de tres meses." (Az-11: Carla, 42, Actriz y gestora)

Este tipo de situaciones me resultan extremadamente familiares puesto que mi propia experiencia vital se ha basado en este modelo de crianza desde que tengo uso de razón. Acompañar a mis padres en su trabajo cuando era pequeño era una parte más de mi experiencia familiar. La posibilidad de implementar esta estrategia tiene que ver con la fase del período productivo en la que se encuentre el espectáculo y la relación que se haya establecido entre las personas que conforman al equipo. También es importante dejar claro que, aunque es una práctica relativamente extendida y aceptada en el sector, he observado casos en los que ha generado conflictos:

"Donde yo daba los entrenamientos de Suzuki... entonces, uno de los compañeros había sido papá y tenía un bebito que tenía como... seis meses ¿no? Y en una de las asambleas él dijo: 'bueno, yo os quería preguntar si os importa que venga con [nombre] a los entrenamientos' [...] Yo dije: 'sí, sí, no hay problema' y me sorprendí porque varias compañeras dijeron que no... [...] no en la reunión, pero luego hable con ellas y digo: 'eh, ¿qué pasa? ¿Por qué no? 'No, porque si llora es una distracción' y tal." (Az-1: Lucía, 34, Actriz)

En cualquier caso, resulta habitual combinar este tipo de dinámicas con la **externalización de del trabajo reproductivo** a través de ludotecas, comedores escolares, guarderías o personas contratadas:

"Llevándote a un canguro en el momento del bolo para que esté dos horas con el bebé o mientras tú estás... ¿qué pasa? Que vivimos en una sociedad que tiene una estructura familiar muy corrosiva, que no funciona en red. ¿Sabes? Porque nosotros tenemos el formato familiar... papa, mama, y fin. Pero... no es la única manera de tener un hijo." (Az-1: Lucía, 34, Actriz)

"Yo, la primera vez que la dejé, la dejé con seis meses. Que pensaba: 'pero bueno estoy loca'. Con una niñera que no conocía de nada... pero sí que la conocía un familiar o un amigo de no sé qué... bueno, porque empezaba un proceso de ensayos y lo había ido posponiendo de: 'y ¿a quién? ¿A quién?' [...] dejo mi casa y mi hija en manos de una desconocida o un desconocido y eso es un vértigo." (Az-14: Alba, 40, Actriz y gestora)

Y también, como es habitual en las dinámicas de crianza españolas, aprovechando la red familiar y de contactos:

“Y gracias a que yo tengo mi familia y se quedan las... mis hijas con mi madre, se quedan el sábado y las recogemos el domingo.” (Az-11: Carla, 42, Actriz y gestora)

“Nos han salvado, cuando nos vamos, la abuela, que se quedan con la abuela. O si de repente es un día entresemana, pues eso, una persona que tienes que contratar para que pase a buscar a la niña... que la lleve al cole, que la lleve a lo de la abuela y tal.” (Ar-21: Sergio, 50, Actor y gestor)

“¿Cómo? Pues mira, es algo que se está dando también en la sociedad moderna. Pues contando con el apoyo de los padres, de los abuelos. Un poco reconstruir el rol de los abuelos que pasan de ser... puta basura [...] de pronto ahí se revelan como los putos salvadores de muchas familias.” (Ar-20: Marcos, 40, Actor y gestor)

Tanto para hombres como para mujeres, la disponibilidad y el coste de la externalización del trabajo reproductivo es una de las principales barreras a la hora de conciliar la vida laboral con la familiar en el ámbito de las ICC (Cuny, 2014: 29). Los discursos de los actores y las actrices más jóvenes muestran cómo toda esta problemática se concreta en una afirmación muy simple y repetida en las entrevistas:

“Yo creo que la maternidad no te puedes aferrar a que sea ¿no? O sea, es algo que tiene que llegar de manera natural y si llega da igual que no tengas mucho dinero ¿no? [...] Nunca vas a encontrar el momento ideal.” (Az-2: María, 35, Actriz)

“El tener hijos del alguna manera, deja de ser una decisión. Es decir, nunca va a haber un momento bueno para tener un hijo. ¿Sabes? [...] Entonces, deja de ser una cuestión de decisión como de decir: pues ya está, lo hago y ya está. Lo hago y punto, y mi vida va a cambiar y lo sé.” (Ar-8: Alejandro, 27, Actor y gestor)

Como vemos, en el sector teatral nunca es buen momento para tener criaturas desde una perspectiva profesional, pero si hay voluntad, se encuentra la forma.

2.2 Conciliación y perspectiva de género

Ninguna investigación sobre el trabajo se puede considerar completa si no se incorpora una perspectiva de género, en el análisis de la conciliación esto se vuelve especialmente relevante. Comenzando por el **marco formal, la legislación** que regula actualmente el equilibrio entre trabajo y vida personal y familiar en España es la Ley Orgánica 3/2007, del 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres⁹⁶, publicada en el BOE Nº71, como se especifica en la “Exposición de Motivos” para aprobar la Ley:

“Especial atención presta la Ley a la corrección de la desigualdad en el ámbito específico de las relaciones laborales. Mediante una serie de previsiones, se reconoce el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y se fomenta una mayor corresponsabilidad entre mujeres y hombres en la asunción de

⁹⁶ BOE Nº71, recuperado el 06/03/2019 de: <https://www.boe.es/boe/dias/2007/03/23/pdfs/A12611-12645.pdf>

obligaciones familiares, criterios inspiradores de toda la norma que encuentran aquí su concreción más significativa.” (p. 12612)

Sobre todo en los capítulos II y III de la Ley se establecen las medidas concretas que buscan impulsar el derecho a una conciliación que fomente la corresponsabilidad. Se extiende el permiso de paternidad y se establece la obligación de elaborar planes de igualdad en empresas de más de 250 trabajadores. El desarrollo de una legislación de la conciliación emerge como resultado de una serie de **políticas europeas** de fomento del empleo femenino. Las estrategias de empleo se van configurando a raíz del Consejo de Cardiff de la Unión Europea en 1998, donde se establece la prioridad de promover la igualdad entre los géneros y garantizar una mejor conciliación entre la vida familiar y profesional (Torns, 2005: 20). No obstante, en España, la Ley Orgánica 3/2007, conocida como la ley de igualdad, no suele aplicarse en el sector audiovisual ni en el de las artes escénicas (Cuny, 2014). El Real Decreto 1435/1985⁹⁷, de 1 de agosto y publicado en el BOE Nº194, es el que regula la relación laboral especial de los artistas en espectáculos públicos y el mismo no hay mención de la conciliación entre la vida personal, familiar y laboral, más bien se evidencia la necesidad de una mayor flexibilidad en las jornadas y los tiempos de producción para ajustarse a las necesidades especiales en este tipo de sectores. En el Convenio Colectivo de Actores y Actrices sí se especifica que se llevarán a cabo “medidas para favorecer la conciliación entre la vida laboral, familiar y personal” que tendrán prioridad aplicativa respecto del convenio sectorial estatal, autonómico o de ámbito inferior pero no se detallan medidas concretas (Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid, 2015).

El interés actual por la problemática de la conciliación tiene su origen en la incorporación masiva de las mujeres al mercado laboral desde mediados del siglo pasado (Carrasco and Recio, 2001; Royo Prieto, 2013). Un punto de inflexión en el proceso se observa en la ruptura epistemológica del concepto de trabajo que se ha venido dando en las ciencias sociales desde finales de los años 80 permitiendo incorporar el trabajo de las mujeres, como colectivo heterogéneo, a la investigación social (Torns, 2008). La incorporación de una perspectiva de género a la sociología del trabajo ha permitido evidenciar la existencia de un modelo tradicional y patriarcal⁹⁸ de **división sexual del trabajo**. Se trata de un orden social que estructura nuestra sociedad generando lo que Bourdieu denomina “la dominación masculina”:

“El orden social funciona como una máquina simbólica que tiende a ratificar la dominación masculina en la que se apoya: es la división sexual del trabajo, distribución muy estricta de las actividades asignadas a cada uno de los sexos, de su espacio, su momento, sus instrumentos; es la estructura del espacio [...] es la estructura del tiempo.” (Bourdieu, 2018: 22)

⁹⁷ BOE Nº194, recuperado el 06/03/2017 de <https://www.boe.es/boe/dias/1985/08/14/pdfs/A25797-25799.pdf>

⁹⁸ Para definir el patriarcado encontramos una aproximación amplia al concepto en el trabajo de Marta Fontenla (2008: 3): “*En términos generales el patriarcado puede definirse como un sistema de relaciones sociales sexo-políticas basadas en diferentes instituciones públicas y privadas y en la solidaridad interclases e intragénero instaurado por los varones, quienes como grupo social y en forma individual y colectiva, oprimen a las mujeres también en forma individual y colectiva y se apropian de su fuerza productiva y reproductiva, de sus cuerpos y sus productos, ya sea con medios pacíficos o mediante el uso de la violencia.*”

Este modelo se basa en una forma unívoca y específica de relaciones de género a la que se suele denominar '**familia tradicional**' que se impuso en la última fase de la industrialización en el siglo XIX y sigue afectando a las dinámicas de género en la actualidad. Se asocia el capitalismo industrial con la estructura patriarcal sentando las bases materiales y simbólicas de la sociedad contemporánea (Torns, 2008: 57). El modelo se basa en la fórmula del '**varón sustentador**', situando a los hombres como responsables del sustento económico del hogar a través de trabajos remunerados en el ámbito público y el ejercicio de la autoridad. Autoras como Connell (citada en Abril and Romero, 2008: 1), instrumentalizan la terminología Gramsciana sobre las relaciones de clase para definir el modelo hegemónico de masculinidad:

"Hegemonic masculinity can be defined as the configuration of gender practice which embodies the currently accepted answer to the problem of the legitimacy of patriarchy, which guarantees (or is taken to guarantee) the dominant position of men and the subordination of women." (Connell, 2005: 77)

Se trata de un modelo basado en la subordinación de las mujeres, que se ven relegadas al ámbito privado en el que deben ocuparse del **trabajo reproductivo** o doméstico y de los trabajos de cuidados (Royo Prieto, 2010). Como analizan autoras como Torns (2008), el trabajo doméstico o doméstico-familiar es un "concepto borroso". Se podría definir a través de las actividades destinadas a atender y cuidar del hogar y proporcionar bienestar cotidiano a las personas convivientes del núcleo familiar en general, por lo que el escenario físico y simbólico en el que se produce no sólo es el hogar o ámbito doméstico, sino la familia en sí. Por otro lado, trabajo reproductivo también alcanza la misma amplitud pero se establece en oposición al "trabajo productivo", de bienes y servicios, a modo de reivindicación (Carrasquer et al., 2016). Independientemente de la terminología que se emplee, este tipo de trabajos se caracterizan por no estar remunerados salarialmente, estar eminentemente feminizados y ampliamente invisibilizados al no reconocerse habitualmente como forma de trabajo. Las bases de esta división están en la naturalización y la atribución de un innatismo biológico de una serie de construcciones sociales sobre las diferencias de género. Los **estereotipos de género** (Burgess, 1999) tienen sus bases en la identificación de los hombres con la razón y la cultura y a las mujeres con las emociones y la naturaleza (Barboza, 2016; Esteban, 2004: 100). Algunos ejemplos podrían ser la asociación de la delicadeza, la sensibilidad, la empatía o la amabilidad con las mujeres y la agresividad, el raciocinio, la competitividad y la valentía como rasgos asociados a los hombres. Esto se traduce en un reparto claro de las funciones y los espacios que debe ocupar cada uno. En términos de Coltrane:

"Se espera que las mujeres amables y delicadas permanezcan en el hogar para cuidar a la prole y a la familia, permitiendo a los hombres valientes y agresivos aventurarse en los mundos competitivos del trabajo, la política y la guerra." (Coltrane, 1996: 25; citado en Royo Prieto, 2010: 81)

El análisis de Arregui (2004) sobre los conceptos de 'maternidad' y 'paternidad' explora este proceso en el marco del psicoanálisis al definirlos como construcciones simbólicas entrelazadas históricamente. La investigación de Abril et al. (2015) sobre estrategias de cuidados desplegadas por parejas primerizas también capta esta dinámica:

"La madre es considerada como *naturalmente* más responsable de los hijos y las hijas o, de una manera difusa, más próxima y conectada con ellos. Esta idea del cuidado y

la crianza como responsabilidad femenina está relacionada con un proceso de naturalización, e implica una alusión al cuidado que se combina con referencias a los cambios biológicos experimentados durante el embarazo, el parto y la lactancia. La experiencia física de la mujer se vincula a un conocimiento especial y a la capacidad de responder a las necesidades del bebé.” (Abril et al., 2015: 12)

Como vemos, el cuidado y la crianza están fuertemente ligadas a la identidad de género. “*Las cuidadoras lo son por ser mujeres y son mujeres porque cuidan*”, en palabras de Tobío (2012: 404). Se observa el peso de la biología en la construcción de la maternidad en la siguiente cita:

“Se produce una ruptura muy fuerte porque la vida te para. O sea, la maternidad supone una renuncia. Y esa es una renuncia grande, en la que de una manera biológica te fuerza. [...] Esta renuncia es: ‘señores, aquí tienen a este cachorrillo que es tuyo y visceralmente no puedes separarte de él, depende de ti.’ Y ese primer año de vida, primeros dos años de vida, son muy duros porque... te fuerzan a renunciar. [...] Y, ¿quién soy yo? ¿Dónde estoy yo? es que he desaparecido. Esa sensación es muy poderosa pero, poco a poco, el tiempo... o sea, es biológico. [...] Las madres también, ahí hay como una biología de la madriguera [...] de: no, es que renuncio a mi pareja por proteger a mis hijos. Es que es muy animal, es el acto en el que tienes más contacto con tu mamífero, con lo que realmente eres. Es como... y ahí se produce que el macho, de alguna manera, le espantas: ‘Tú trae comida y resuelve y ya está’. Pero cuando ya las hormonas se te van gestionando y que ves que no se te muere y que puedes sacar adelante [...] a partir de una edad de los niños de los cuatro, cinco, seis, siete años... hay un enganche en el que el relevo se puede producir con más facilidad. [...] A medida que el niño va soltando la necesidad de estar contigo... tú te vas liberando y te vas... vas apareciendo.” (Az-14: Alba, 40, Actriz y gestora)

Por otro lado, a los hombres se les identifica con la responsabilidad de mantener económicamente a la familia con la consolidación del modelo del “**varón sustentador**”, o, en inglés, “*male breadwinner*” (Nuño, 2010; Torns, 2005). Más adelante profundizaré sobre este aspecto. En cualquier caso, la asociación que naturaliza el trabajo reproductivo como responsabilidad de las mujeres se observa a la hora de analizar los discursos sobre **sentimientos de culpabilidad** experimentados al no poder cumplir con las obligaciones de crianza, más frecuentes en mujeres que en hombres:

Se van apañando porque ella estaba mucho tiempo de gira pero él curra en casa, entonces tiene disponibilidad para cuidar al niño y eso. Pero, por ejemplo, ella que ha estado currando muchísimo este año... fuera, pues no lo ha pasado bien, porque... realmente ha estado muy poco con el niño y, de hecho, ahora ha cambiado... ha dicho: ‘está muy bien este año pero me quiero dedicar un poco a mi hijo y tal’.” (Az-4: Daniela, 28, Actriz y gestora)

“Yo me he sentido culpable. Todas nos hemos sentido culpables porque nuestros hijos cuando empiezan a hablar lo primero que te acaban diciendo es: ‘papa se puede ir a trabajar pero tú no, mama, tú no te puedes ir a trabajar’. Eso es... o sea, el niño... el instinto es muy egoísta. No, tú estás conmigo, con lo cual te exijo que tú estés y utilizo todos los recursos [...] Y bueno, esta profesión, lo único es que el trabajo te deja en otro lugar la mente y durante ese rato paras de pensar en... qué puede estar sucediendo. Pero sí que te vas de casa: (expresión de llanto) ‘ay no puedo más, ¿esto me merece la pena?’. Sí hijo... he visto, he visto a todas mis amigas, a todas mis compañeras profesionales: ‘tía, es que está malito, le he dejado malito y es que... no quiero ir a currar y es que tengo un ensayo, es que...’, sí.” (Az-14: Alba, 40, Actriz y gestora)

“He visto a compañeras sufrir profundamente porque estaban en un bolo no sé dónde el día que su hijo cumplía tres años. [...] La culpabilidad de no poder estar... sí, yo creo que es complicado.”

(Az-12: Martina, 37, Actriz y gestora)

“La gente que tiene hijos lo ha pasado mal en ese sentido, porque luego te sientes culpable de que te has perdido el cumpleaños del niño, el no sé qué, [...] no puede acostar al niño por la noche.”

(Az-22: Irene, 58, Actriz)

Es interesante comparar los discursos analizados aquí con las conclusiones obtenidas en la tesis doctoral de Isabel Veiga (2010), en la que también se analizan las dinámicas de conciliación familiar y laboral en actores y actrices de teatro a través de centros de producción teatral pública en Andalucía:

“Ellas se apartan del modelo convencional de mujer/trabajadora/madre y, sin ser muy conscientes de este hecho, sus aspiraciones personales y profesionales chocan con las expectativas y comportamientos que la sociedad patriarcal vuelca sobre las mujeres.” (Veiga, 2010: 105)

En el caso de los hombres, se expresa un sufrimiento ante la obligación de pasar tiempo fuera de casa por giras o jornadas intensas de ensayos pero se tiende a acompañar de cierta resignación que no implica culpabilidad:

“Hay épocas que dices, joder... vuelvo de esta gira y mis hijos han crecido mogollón... o sea que... te das cuenta que... del paso del tiempo ¿no? en la estatura de tus hijos. [...] Por momentos ¿no? como... yo, que este verano quería enseñar a nadar a mi hijo, me ha cogido una gira larguísima y no le he visto en todo el verano ¿no? pues sí... de vez en cuando, pero es inevitable. Todo no puede ser.” (Ar-28: Nico, 60, Actor)

“Sacrificas unas cosas y ganas otras. Que estas dos semanas fuera de giras, y llegas y ves a tu hijo... que no te das cuenta en lo que ha crecido en dos semanas: sí, bueno... pero también tienes ese... esa especie de alegría de llevar dos semanas sin verle e imagínate ese domingo que llegas a casa, o ese lunes.” (Ar-10: Álvaro, 33, Actor)

No obstante, el **acceso paulatino a la vida pública de las mujeres**, a través de la educación y la inserción al mercado de trabajo (Bourdieu, 2018: 112), comienza a desmontar este modelo. En España, la tasa de empleo femenino entre los 25-49 años ha pasado del 31% en 1986 al 62% en 2012 (Eurostat, 2014; citado en Abril et al., 2015: 4). El empleo remunerado, acorde a sus expectativas profesionales, se establece como eje de realización personal también para las mujeres:

“Las mujeres comparten actualmente las mismas aspiraciones de los hombres. Entre las jóvenes encontramos los mismos deseos de libertad, autonomía, independencia económica y realización personal por el trabajo. Las mismas ambiciones de conocer el mundo, de ganar dinero y ser autosuficientes.” (Alberdi, 2016: 16)

De este modo se van transformando también las estructuras familiares, especialmente desde la normativización del divorcio⁹⁹ y el hecho de que los derechos de las criaturas no se vean

⁹⁹ Una **definición de ‘familia’** que permite englobar la multiplicidad actual del término es la que adoptan Grzywacz y Butler: “Responsibilities and activities that arise from shared goals, values, and long-term commitments among two or more people who are related by common ancestry, adoption, marriage, and other legal or socially recognized unions.” (2007: 868)

afectados por la relación entre los padres desde 1981¹⁰⁰. De este modo, se extiende el reconocimiento al derecho y la libertad individual para elegir el proceso de formación y el tipo de forma familiar, institucionalizada o no por el matrimonio. Volviendo a citar a Connell, se dan las condiciones para que se vaya configurando una nueva hegemonía:

“Hegemonic masculinity embodies a 'currently accepted' strategy. When conditions for the defence of patriarchy change, the bases for the dominance of a particular masculinity are eroded. New groups may challenge old solutions and construct a new hegemony.” (Connell, 2005: 77)

Prueba de esta transformación es el cambio de actitudes generado en las últimas dos décadas hacia la corresponsabilidad en la obtención de ingresos y en el trabajo doméstico, el de cuidados y el reproductivo, que se observa en la Encuesta Europea de Valores aplicada a España, como analiza Royo Prieto (2010). Hasta el 92,3% de las personas consultadas suscriben que “los hombres deben asumir tantas responsabilidades como las mujeres en el hogar y con los hijos”, y el 83,9% afirman que “tanto el marido como la mujer deben contribuir a los ingresos del hogar”; se conforma de este modo un nuevo modelo ideal familiar basado en la corresponsabilidad y un modelo de masculinidad ‘más cuidadora’ (Abril et al., 2015; Abril and Romero, 2008: 1; Alberdi, 2016). En el informe de Actis (2012) se analiza el acceso a las prestaciones de maternidad y paternidad de la Seguridad Social en el caso de actores y actrices. Aunque los requisitos han variado a lo largo del tiempo y la informalidad en el sector hace que buena parte del colectivo se encuentre excluido de este tipo de ayudas, los datos también son relevantes. Se observa que hasta el 52% de las madres solicitó esta prestación mientras que únicamente lo hicieron el 17% de los padres, no obstante, las cifras tienden a igualarse en los grupos de edad más jóvenes indicando que este cambio de mentalidades puede estar comenzando a surtir efecto práctico. En la práctica totalidad de las entrevistas realizadas para esta investigación se observan argumentaciones en favor de la paridad y la corresponsabilidad:

“Una madre, para un hijo siempre tiene más carga y me parece que debería repartirse obviamente [...] Creo que los hombres lo tenemos más fácil en ese sentido. [...] Si tú vas, en este país y en cualquier trabajo, y dices que eres padre, sabes que no vas a tener los problemas que si dices que eres madre. Si dices que eres madre no te... es un gran problema, es la injusticia que existe en este país. [...] Creo que los hombres tenemos que... también de eso. El problema es de todos, no es solo de ellas.” (Ar-10: Álvaro, 33, Actor)

Catherine Hakim (2000, 2006) adopta una perspectiva optimista con respecto a la división sexual del trabajo. Desarrolla una teoría que argumenta que las mujeres actualmente cuentan con una posibilidad real para escoger entre su desarrollo profesional o la vida familiar en función de sus preferencias. Este es un discurso que se implementa frecuentemente en las ICC, puesto que se trata de sectores asociados a un *ethos* de apertura, progresismo, igualdad y meritocracia en el que no debería imponerse el modelo de familia tradicional. No obstante, como analiza Rosalind Gill (2014), una de las paradojas de estos sectores es que se repiten los mismos esquemas que en el resto del mercado de trabajo. A pesar del proceso de transformación que se ha venido llevando a cabo desde el siglo pasado, el modelo de familia tradicional, basado en la división

¹⁰⁰ En la reforma del Código Civil de 1981 se establece, por primera vez en España, que tener un hijo compromete igualmente a los hombres que a las mujeres, sean cuales sean las relaciones entre el padre y la madre (Alberdi, 2016).

sexual del trabajo, sigue siendo una realidad en la sociedad contemporánea. Aunque en los discursos se apoya un reparto simétrico de tareas y responsabilidades, **en la práctica se observan dinámicas muy diferentes**. Existen fuertes desigualdades en los índices de paro y temporalidad, existen sectores con una fuerte segregación ocupacional vertical y horizontal (Aguado Bloise et al., 2018; Ibáñez et al., 2017) y la discriminación salarial también sigue siendo un hecho, como ya se ha analizado. El concepto de “preferencias adaptativas” de Leahy y Doughney (2006: 44), también incorporado en el trabajo de Abril et al. (2015), representa de forma más realista la gestión de las estrategias desplegadas a la hora de abordar el trabajo reproductivo:

“Preferences about what to do can result from deliberation, and they can change. We wrestle mentally over our choices. We do make decisions that, within limits, alter our life courses. [...] Preferences can be adaptive, in other words that they are formed in response to circumstances [...] if prevailing circumstances embody a history of discrimination and or disadvantage, adaptive preferences can reinforce and reproduce the history of discrimination and or disadvantage. Preferences are not a clean sheet.” (Leahy and Doughney, 2006: 44)

El contexto sociopolítico, cultural, económico y la estructura del mercado laboral es determinante en la composición de preferencias de hombres y mujeres, por lo que hay que situar siempre los análisis sobre conciliación en un marco más amplio. El trabajo reproductivo y el de cuidados cuenta con referente simbólico ligado al mundo de la servidumbre en el imaginario colectivo y esto genera un rechazo generalizado hacia estas formas de trabajo (Fraisie, 2000; citada en Torns, 2008: 65). Trabajos como el de Merla (2006) sobre los cambios en las dinámicas identitarias de padres que se ocupan del trabajo reproductivo evidencian cómo, a pesar de las transformaciones acaecidas, el modelo de división sexual del trabajo sigue estando presente. Siguiendo esta idea, la inserción de los hombres en el espacio doméstico no se ha producido con la misma intensidad con la que las mujeres se han incorporado al espacio público y, como consecuencia, la existencia de situaciones de “**doble presencia**” en el caso de las mujeres, lema acuñado por Laura Balbo (1978), es habitual en el orden social contemporáneo. Esta idea trata de abarcar la “**carga total de trabajo**” al expresar la doble carga o intensidad de trabajo vivida sincrónicamente en un mismo espacio y tiempo al asumir las tareas de una actividad laboral y del trabajo reproductivo de forma simultánea; dificultando de este modo el acceso, permanencia y desarrollo profesional (Abril and Romero, 2008; Broughton, 2011; Carrasquer et al., 2016; Royo Prieto, 2010)¹⁰¹. Aunque relacionado, el término de “doble jornada” se distingue de la doble presencia al no representar la simultaneidad y sincronía que genera la presencia. Hay toda una serie de investigaciones sobre casos que analizan este fenómeno en diversas ocupaciones, por citar algunos ejemplos: en el caso de cajeras de supermercado (Pintos, 2018), en el ámbito deportivo con jugadores profesionales de balonmano (Lilleaas, 2007), en el ámbito educativo y en una empresa de mensajería rápida (Abril and Romero, 2008) o en toda una serie de ocupaciones con un elevado porcentaje de segregación por sexo, como es el caso de mecánicas, informáticas o estibadoras (Ibáñez et al., 2017). El caso del teatro, no es una excepción:

“Yo recuerdo viajar y alguien preguntarme que qué hacía con los niños. [...] esto todavía te lo siguen

¹⁰¹ En España, M^a Ángeles Durán (1986) ha sido pionera en la investigación sobre empleo y trabajo femenino acuñando el término de la “*jornada interminable*”.

preguntando. O, '¿y tu marido te deja viajar?', esto sí me lo han preguntado, o "¿qué opina de que tú salgas por las noches?'. [...] Es como... ¿qué hago con los niños? Pues, están con su padre, que es una cosa de lo más... pero no es tan evidente que los entornos familiares tengan una madre y un padre y que los dos sean responsables de esto. [...] Que también nos meteríamos en las dificultades que tenemos las mujeres para tener hijos en cualquier mundo laboral." (Az-15: Julia, 46, Actriz y gestora)

"Como son proyectos en los que son muy exigentes de tiempo, en los que... no puedes, quiero decir, sin contratos... o sea, a lo mejor si vas a tener un hijo pues no puedes currar ¿sabes? Es que no me va a poder dar todo lo que necesito... y cuando lo vemos en [...] otro tipo de curro lo criticamos mucho pero que aquí pasa lo mismo." (Az-4: Daniela, 28, Actriz y gestora)

Según los datos de la Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo de 2015, elaborados por el Instituto Nacional de Estadística (2018), las mujeres dedican 63,6 horas semanales al conjunto de trabajo remunerado, trabajo no remunerado y desplazamientos; mientras que en el caso de los hombres el tiempo se reduce a 56,7 horas semanales. Por lo que respecta al tiempo dedicado al cuidado y educación de hijos o nietos, el porcentaje más alto de mujeres (33,9%) dedican cuatro horas diarias, mientras que el porcentaje más alto de hombres (36,7%), dedican dos horas al día. Centrándonos en las tareas domésticas y de cocina, el 43,3% de mujeres dedican dos horas diarias mientras que el 42,5% de hombres le dedican una hora a estas mismas tareas¹⁰². En términos de Teresa Torns:

"Las mujeres son las principales encargadas del trabajo doméstico llevado a cabo en el hogar y en la familia; ellas son, por lo tanto, las protagonistas principales de la doble presencia; el colectivo femenino permanece segregado ocupacionalmente en el mercado de trabajo; crecen las discriminaciones laborales indirectas, léase discriminación salarial y acoso sexual, a medida que aumenta la presencia de mujeres en ese mercado, y, asimismo, aumenta la polarización de las condiciones laborales entre las ocupadas." (Torns, 2008: 56)

También es fundamental tener en cuenta que los horarios atípicos y la flexibilidad en el mercado de trabajo generan un efecto especialmente adverso en el desarrollo profesional de las mujeres al complejizar la articulación de la doble presencia (Carrasco and Recio, 2001; Torns, 2005). Como iremos viendo, el caso del teatro es un ejemplo más en el que se observan estas dificultades. En definitiva, podemos afirmar que sigue existiendo un universo simbólico socialmente compartido y socializado, un sustrato patriarcal hegemónico en las relaciones de poder que hace de la dominación de género un componente estructural de la sociedad y la esfera laboral (Abril and Romero, 2008: 3). La socialización de estas dinámicas las normaliza y provoca que, en muchos casos, no se perciban o no se perciban negativamente (Díaz and Pastor, 2018: 74). En la siguiente cita se observa cómo una actriz tiene que explicar a su hija por qué ella también tiene derecho a ir a trabajar como su padre, elemento indicativo de que la división sexual del trabajo todavía se socializa desde la infancia:

"Bueno bueno, los llores, las angustias, no sé qué... Cuando yo conseguí sentar a mi hija y decirle: 'mi amor, no se trata de que mamá no pueda ir a trabajar y papa sí, se trata de que a mamá le

¹⁰² Para un análisis más pormenorizado sobre las diferencias estadísticas entre hombres y mujeres a nivel nacional y autonómico sobre la conciliación laboral y familiar y el uso del tiempo ver: Mujeres en Cifras. Conciliación. Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades. Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad. Recuperado el 11/03/2019 de: <http://www.inmujer.gob.es/MujerCifras/Conciliacion/UsosdelTiempo.htm>

gusta mucho trabajar. A mí me gusta mucho mi trabajo, me hace feliz y además me ha costado mucho, mucho esfuerzo llegar hasta donde estoy, y no quiero renunciar a lo que he conseguido. Si tú quieres a mamá querrás que mamá esté feliz y esté contenta. Yo estoy feliz y contenta si puedo hacer mi trabajo'. Y bueno... poco a poco." (Az-14: Alba, 40, Actriz y gestora)

La división sexual del trabajo supone uno de los principales ejes estructurales de discriminación laboral entre hombres y mujeres. En los discursos de actores y actrices de teatro se es consciente generalmente de este eje:

"Al final, la que se embaraza y la que tiene que dar a luz y dar de mamar a su hijo es la mujer. Pero entiendo que eso te pasa en todos los trabajos. Lo que pasa es que... si bueno, es que... es que siempre va a ser más difícil para la mujer." (Az-3: Paula, 25, Actriz)

Los efectos de la división sexual del trabajo se observan principalmente al analizar el efecto que tiene la vida familiar sobre el trabajo. Para ello, analizaré el efecto del embarazo sobre la carrera profesional de hombres y mujeres en el sector teatral y los procesos de salida y reincorporación a la profesión ligados a la maternidad y a la paternidad.

2.2.1 Conciliación y embarazo

El informe de Zahi y Polácek (2013) muestra cómo las mujeres auto-empleadas se encuentran en posiciones especialmente vulnerables en el mercado de trabajo y que esta situación se ve agravada en el caso de mujeres embarazadas. En el caso de las actrices de teatro, las carencias en los mecanismos de asistencia social a la hora de regular la intermitencia conllevan un incremento de esta vulnerabilidad. El embarazo supone para actrices de teatro una pausa inevitable, más o menos larga, en el desarrollo profesional, algo que ocurre también en el caso de los actores pero con mucha menos frecuencia y duración. Esto lleva en muchos casos al completo abandono del sector, sobre todo cuando tampoco se está desarrollando una plena realización profesional:

"En el caso de las actrices, hay un porcentaje elevadísimo de actrices que en cuanto son madres lo dejan. No porque ellas quieran sino porque [...] para una mujer es mucho más difícil. Conozco a algunas que no, pero conozco a muchas que.... Y más por cómo están las cosas. Si las cosas estuvieran medianamente bien, pero es que las cosas están muy complicadas. Y para las mujeres es muy complicado." (Ar-29: Jorge, 55, Actor y gestor)

"Es lo que ha hecho a mucha gente de mi generación, abandonar. [...] Tengo mogollón de gente del oficio que ha dejado el oficio. [...] amigos o amigas que han tenido familia y que dicen: 'no puedo soportar esto: no saber qué va a pasar el mes que viene'. Vas cumpliendo años y es que es, realmente, ¿comeré el mes que viene? Y es... a veces, eso es muy duro. [...] por supuesto que mujeres muchas más han claudicado. Entre que no hay papeles, entre que la industria está peor para la mujer... ¡hostia! Y el mundo en general, pues desde luego, de los que te digo que han dejado el oficio tengo a muchas más mujeres en el ranking. Hombres también, pero sobre todo mujeres. [...] Precisamente por esto, por la maternidad. [...] Si estuvieras todo el rato haciendo maravillas de montajes o maravillas de... pero desafortunadamente no es así, entonces, a lo mejor para hacer: 'El pitufo pito pato en la piscina'... es curro pero no te está alimentando o estimulando [...] Y si compartes cuatros pito patos con tu maternidad y tal... dices: 'pues mira, no me compensa,

prefiero estar con mi familia de verdad y con mi bebé y verle andar' y pues mira, me busco un plan 'b' o doy clases en el horario de tal... algo que esté en mi ciudad y que duerma por las noches en casa y que vea a mi niño dormir." (Az-22: Irene, 58, Actriz)

En el caso de las actrices, además, aunque no se quiera dejar el trabajo, hay **condicionantes físico-biológicos** ligados al embarazo que impiden el desarrollo del mismo durante un tiempo determinado:

"Como mujer y madre no puedes actuar igual, está claro, porque cuando vas a dar a luz y tienes un barrigón así... ¿sabes? Es complicado. [...] Tengo amigas que han actuado, tengo compañeras que han actuado embarazadas. Pero [...] claro, es que tu cuerpo cambia tanto que luego tienen que volver a reestructurarse todo." (Az-2: María, 35, Actriz)

"La madre lo que tiene es el embarazo, que ahí pues tienes una limitación física que... que está. Entonces normalmente, las mujeres que deciden ser madres pues durante unos meses interrumpen la profesión y ya está, y luego la retomas. [...] El embarazo y la lactancia. Y claro, es que son meses que... es que no puedes trabajar, o puedes trabajar hasta cierto periodo de... hasta cierto momento en el periodo de gestación, pero luego ya no puedes." (Az-13: Sofía, 43, Actriz)

"A ver... sí que hay una cuestión física que cuando ya estás ahí con un panzón que lo flipas... por pura sensatez. Ya no porque te venga impuesto de fuera, sino por...por lo que te impones a ti misma, o a ti mismo, a ti misma en este caso. Por pura sensatez decides parar pero eso dura lo que dura y luego ya pues, depende de los casos de cada una." (Ar-20: Marcos, 40, Actor y gestor)

Además de los condicionantes fisiológicos que pueden "obligar" a dejar de trabajar, conseguir trabajo como actriz durante el embarazo es prácticamente imposible. Por un lado, el registro de personajes que se pueden interpretar se reduce automáticamente a raíz del cambio de perfil:

"Claro, porque cuando tú estás con un bombo así, que es cuando vas a tener la baja por maternidad, con un bombo así no curras. O sea, no te contrata nadie. Entonces, sé que hay ayudas, por ejemplo de AISGE¹⁰³ de derechos de imagen tal... pero... o sea, no... no es fácil [...] Los tíos creo que arriesgan mucho menos con la paternidad, profesionalmente hablando, que las mujeres. Pero sí, en nuestro trabajo, hay que pensar que nuestro trabajo depende del físico también... o sea... quiero decir, que si estás embarazada ¿cuántos personajes puedes hacer?" (Az-12: Martina, 37, Actriz y gestora)

"Si tu personaje resulta que es una solterona que no sé qué no sé cuánto... no puedes estar embarazada. O si estás haciendo a Julieta, pues como que no ¿no? o sea... entonces fuera, fuera. Pero como en todos los sectores ¿no? que todavía... hay mucho machismo." (Az-16: Claudia, 49, Actriz)

"Primero, nueve meses que no puedes ser Julieta... de Romeo, con un bombo. Es evidente. Un año tienes que plantearte que no vas a estar." (Az-22: Irene, 58, Actriz)

"Para empezar, haz una función de teatro con ocho meses, ni de coña. Bueno, si el personaje está embarazado sí, pero si no... es complicado. Lo que significa ser una mujer embarazada en este mundo y una mujer madre en este mundo. Es complicado." (Az-5: Sara, 35, Actriz)

¹⁰³ Desde 2006, la Fundación AISGE ha implementado el proyecto "Actúa en Familia", que ofrece prestaciones económicas de tres años en casos de nacimiento, adopción o acogimiento para sus miembros (Actis, 2012).

Por otro lado, las empresas empleadoras, buscando asegurar la continuidad y la estabilidad del proyecto, rehúyen la contratación de actrices embarazadas al suponer que su dedicación y compromiso con cualquier proyecto se verán supeditados al trabajo reproductivo:

“Ya no eres tú sola, eres dos, entonces ya no puedes dedicarle todo el tiempo del mundo al teatro. Tienes una personita que requiere tu atención y quiere que estés con ella, entonces, sí que es duro. [...] Yo sí que he oído directores que directamente no cogen a una actriz porque está en la edad de... de ser madre. Y si de repente es madre, ¿qué hago? tengo que coger a una sustituta.” (Az-2: María, 35, Actriz)

Esto no significa que no haya compañías de teatro que se adapten a las necesidades de sus actrices y actores y sirvan de ejemplo de **buenas prácticas**:

“Una chica se quedó embarazada, entonces ya empezó ensayos ya... con la tripa. Entonces, lo que le fueron haciendo, el vestido que era de época, se lo pusieron de una forma que se podía ir abriendo, abriendo, abriendo.... Y acabó con la panza hasta aquí. Pues tienes que seguir... como en cualquier otro trabajo, si no es un embarazo de riesgo o así... no te incapacita para nada.” (Az-16: Claudia, 49, Actriz)

“La factura de la maternidad... yo, al ser la empresaria, he sacado actrices hasta con un bombo así. Si yo era la directora, la cambio el traje, la pongo, la quito. Eso no vas a decírselo tú a un productor normal [...] si te ven ya embarazada: ‘uh... a esa no la contrates que le da un yuyu cada dos por tres’.” (Az-24: Laura, 56, Actriz y gestora)

“Mi caso también es un poco particular porque yo estoy a punto de tener un hijo [...] de momento ya he tenido que valorar y sopesar mucho, por ejemplo, en este proyecto donde nos vamos a embarcar ahora, medida por medida, también estoy como coproductor, quiero decirte, estoy como actor también... y me pensé mucho, sobre todo por el período de ensayos, porque el período de ensayos, son muy intensos, y me pensé mucho si viniendo el bebé como va a venir... y que va a coincidir... sus primeros meses de vida va a coincidir con el período de ensayos y me pensé mucho si estar o no y... bueno lo hablé con [...] nuestros socios del proyecto y me dijeron: ‘bueno, nos acoplamos nosotros a ti, porque el proyecto necesita que tú estés como actor, entonces es preferible acomodar el proyecto’.” (Ar-19: Diego, 46, Actor y gestor)

A través de la etnografía retrospectiva en el Teatro de la Resistencia también he identificado otro ejemplo de buenas prácticas. Una actriz se quedó embarazada mientras desempeñaba un papel de segunda actriz en el espectáculo de: “Matrimonios. Entremeses del Siglo de Oro” y se buscó a una sustituta para las funciones que quedaban. Esta misma actriz continuó trabajando con la compañía y unos años más tarde volvió a quedarse embarazada mientras actuaba como protagonista en dos montajes: “Los Amanates de Teruel” y “Alicia en el País de las Maravillas”. La producción del primer montaje se paralizó por completo hasta que la actriz no pudo reincorporarse al trabajo. Para las funciones de Alicia, se buscó a una actriz sustituta pero, como el espectáculo seguía en cartel cuando la actriz embarazada pudo volver, se dejó abierta la opción de compartir con la actriz sustituta las funciones que quedaban. Del mismo modo, se siguió contando con la misma actriz para futuras producciones de la compañía como “Aladí”. A pesar de estos ejemplos, las actrices que no han tenido hijos pero lo están considerando son plenamente conscientes de los impedimentos que puede suponer el embarazo a su carrera profesional. Las actrices que han tenido hijos y siguen trabajando relativizan más estos impedimentos, aunque sí los reivindican:

“Profesionalmente se paga. Y se paga a alto nivel porque: ‘oye, es que ya no me llaman’. O, ‘es que

ya no formo parte del, de... de proyectos en los que tendría que estar'. ¿Cómo me reengancho? ¿Cómo?... lo cierto es que ahora con la distancia nos hemos dado cuenta de que todo tiene su camino, su proceso y se produce. [Nombre] ha vuelto a trabajar, está trabajando maravillosamente, [Nombre] no para de trabajar, [Nombre] no para de trabajar, [Nombre] trabaja, yo sigo emprendiendo todos mis proyectos." (Az-14: Alba, 40, Actriz y gestora)

"Ahora que ya tengo 53 años lo veo, que piensas que si no estás ahí... eh... si te separas una temporada será difícil volver. Y no es verdad, es que depende de dónde estés. Nosotros, en nuestro estatus dentro del teatro, da igual que te pares que no, porque es muy difícil acceder a determinado sitio." (Az-25: Sonia, 53, Actriz y gestora)

"A mí personalmente, por ejemplo, esa idea me da mucho miedo, porque tengo la sensación de que... que no sé si es real esto, pero que una vez entras en la rueda de curro me da miedo abandonarla. Parece que cuando uno se va del candelero pasas al olvido, a la hora de currar. Entonces, cuando lo pienso me da miedo eso, digo: claro, es que tendré que para un año... un año no es nada en realidad, pero para mí es un poco como... igual de repente, cuando vuelva... Que igual es un miedo irracional mío, que a lo mejor no tal, pero sí lo pienso. Y un hombre pues, puede tener un hijo pero seguir currando." (Az-4: Daniela, 28, Actriz y gestora)

Por otro lado, como ya se introduce en la cita anterior, en el caso de actores de teatro que son **padres** la situación tiende a ser radicalmente **diferente**, empezando por el hecho de que no experimentan el embarazo:

"Porque tú, claro, tu físico no se transforma ni tienes que estar de baja, porque la paternidad te la puedes coger o no... pero ellas lo tienen más complicado." (Ar-9: Abel, 34, Actor)

"Lo tienen más complicado las mujeres... creo. Sobre todo en los primeros meses, o en la primera época, porque... bueno, por una cuestión física." (Ar-19: Diego, 46, Actor y gestor)

"Lo maternal siempre afecta más. Empezando por lo físico, por los nueve meses de embarazo. Empezando por que un bebé siempre demanda mucho más necesidades primarias, fisiológicas, la teta... todo. Aunque, el padre creo que también debe estar ahí y debe dar ese calor y levantarse... pero evidentemente, creo que afecta más, ya simplemente partiendo de lo físico e incluso de lo psicológico, a una mujer que a un padre [...] Físicamente, ya el padre no tiene por qué, [...] pero la mujer hay algo ahí que es innegable, que físicamente tiene que estar ahí. Por parirlo aunque sea." (Ar-18: Cristian, 36, Actor)

En definitiva, el embarazo supone un punto de inflexión en la carrera profesional de muchas actrices de teatro al suponer una salida inevitable del mercado que, como ya hemos visto, no viene acompañada habitualmente de un permiso de maternidad ni cuenta con una política que fomente la reincorporación al mercado de trabajo. La intermitencia y los contratos temporales limitan el derecho a recibir la prestación por baja maternal o paternal, sin embargo, en el caso de las actrices la situación es mucho más dramática.

2.2.2 Maternidades y Paternidades

Siguiendo con la tendencia definida por el modelo de división sexual del trabajo, es mucho más frecuente que las actrices de teatro asuman el trabajo reproductivo mientras que los

actores tienden a establecerse como **sustentadores principales**. Además, como observan Abril et al. (2015: 14) existe el peligro de que condicionantes fisiológicos, como es la lactancia materna, contribuyan a generar una dinámica de cuidado exclusivo por parte de la madre durante los primeros meses tras el nacimiento, algo que favorecería una construcción asimétrica de los cuidados desde el principio de la experiencia. El inicio de la crianza suele ser el momento en el que se acentúan las desigualdades de género en la pareja (Agirre, 2016). Las relaciones de pareja, como cualquier otro tipo de relación social, son espacios regidos por relaciones de poder (Foucault, 1977). Aunque también se pueda desarrollar la cooperación y la solidaridad en el seno de la pareja, los conflictos de intereses se resuelven a través de **estrategias negociadoras** que van transformando el equilibrio de poder. Aunque el “contrato natural” sobre la división sexual del trabajo se esté transformando, las mujeres siguen partiendo de una posición de desventaja en la negociación por la paridad y la corresponsabilidad (Agirre, 2016). A continuación incluyo algunos ejemplos de los discursos en los que se observa, tanto en parejas en las que ambos se dedican al teatro o a trabajos en el ámbito artístico como en los casos en los que una de las dos personas trabaja en otro sector, la tendencia a que las mujeres asuman un mayor peso en el trabajo reproductivo:

“Decía ella: ‘claro, es que ahora que estoy sin actuar tampoco me apetece hacer el curro de... de andar llamando, de gestionar, de tal... porque claro, si no voy a ser yo la que actúe’... y en parte, digo: claro, que si tu chico está yendo por ahí de gira y tal y tú estás ahí cuidando a la nena y tal, pues... algo tiene que haber ahí de que te alegras por tu pareja, pero por otro lado tienes muchísimas ganas de hacer lo mismo. [...] El padre no tiene ese problema. [...] pero es que tiene que ayudar, pero a la vez tiene que seguir trabajando porque si no hay ninguna ayuda que te respalde, pues claro, el que va a trabajar es él, no ella.” (Az-2: María, 35, Actriz)

“Al final, la madre y el niño... o sea, los padres también. Pero si además el padre trabaja... pues, ¿quién se queda con el niño? ¿Quién? [...] los hombres al final, pues bueno, si tienen, acaban de tener un hijo, pues ellos se van a trabajar y si la... si la actriz está en casa con el niño y el otro trabaja, pues el otro trabajará y ella no. Y se quedará sin trabajar. Porque hay que cuidar al niño y ¿quién se queda? [...] creo que también depende de las parejas y depende de las familias, si están mejor avenidas o no... si hay más equilibrio también, menos machismo.” (Az-16: Claudia, 49, Actriz)

“Ellas si tuviesen hijos seguramente no vendrían a Italia. No se irían de gira. El chico sí. El chico, con eso, sí. Por ahí, por ejemplo, ahora ha venido uno que tenía una hija de 4 años y se ha venido, y la mujer se hace cargo. Normalmente, la madre no deja al hijo a que lo cuide... Te hablo de giras largas, no te digo de dos días, el fin de semana que se lo dejan a la madre tal... [...] Se complica más cuando, en temas de ensayos. Cuando tiene que hacer un espectáculo nuevo y tienes que estar un mes, mes y medio muy centrada; las mujeres ahí, que están con los hijos, tiran más de recursitos. Ya te digo, como norma. [...] Luego, normalmente [...] cuando los hijos ya llegan a los 17 años y tal, 18... y ya no los tienen en casa, normalmente sí que vuelven, vuelven otra vez. Ya te digo, abren, y dicen: ‘voy a ver si sigue habiendo teatro’. Las madres. Los padres, ya te digo, normalmente somos más... en eso tenemos más libertad.” (Ar-31: Manuel, 62, Actor y gestor)

“Yo tuve hijos desde muy joven, entonces mi vida también ha tenido mucho que ver con conciliar la vida del teatro con la crianza de dos hijos. Y afecta... [...] Pero es relativamente fácil... digamos que la que peor lo lleva es la mujer, que es la que tiene que aguantar tus ausencias.” (Ar-28: Nico, 60, Actor)

“Lo que se suele dar es que, yo, después del ensayo, salgo corriendo porque hay que sustituir a la niñera, porque quiero acostar a mi hijo y porque quiero... y el hombre, o la pareja, es mucho más

dado a: 'no, yo he salido del ensayo, ha sido intenso, yo me tengo que tomar un vinito para relajarme...', para contrastar con el equipo fuera del local de ensayos." (Az-14: Alba, 40, Actriz y gestora)

Por otro lado, la división sexual del trabajo también **responsabiliza a los actores de teatro del mantenimiento económico de la familia**. Los hombres están sometidos a la presión por mantener la identidad masculina asociada al trabajo remunerado. El papel de "buen padre" se sigue asociando con la noción del "buen trabajador" (Moreno Mínguez, 2015: 74), como ejemplo de este discurso incluyo la siguientes tres citas:

"Yo era actor, entonces estuve pues... al principio parecía que iba muy bien, muy lanzadito y tal. Cuando acabé la RESAD estuve en el Teatro de la Zarzuela y tal, en el Centro Dramático [...] Y... luego pues nada, tuve que, tuve que ponerme a trabajar, quiero decir... tuve que... fui a tener una hija y tal, entonces pues tienes que centrarte. Ya cogí veterinaria y creé una asociación cultural en Guadalajara para matar el gusanillo. [...] Más adelante, cuando yo dije a mi mujer que, que solo me quería dedicar al teatro, empecé a jugar... y era: 'Joder [Nombre]... que no...', yo te estoy hablando que estaba cobrando 250.000 pesetas brutas... 250.000 pesetas al mes. [...] Pero dije: 'Tengo que tomar una determinación y voy a dedicarme al teatro.' Y ella me dijo: 'No [Nombre], que no es como cuando estamos tú y yo solos... tal que...' [...] Mi hijo tenía 4 años, que nació en el 91 y mi hija nació en el 85, diez años. Intentó jugarme el factor y le dije: 'por favor, no me juegues el factor niños'. [...] Y estuvo bastante tiempo que no decía nada. No decía nada en el sentido de: 'ni quiero que hagas teatro ni quiero que dejes de hacer teatro y que vuelvas a la veterinaria'. No lo decía pero... yo sabía que a ella le gustaba esto de: a las cinco de la mañana sales, a las tres del medio día estás en casa, te hechas una siestecita, nos damos un paseíto con los niños... eso le apetecía... tenemos dinero... Y se callaba. Y yo eso se lo he agradecido interiormente, pero siempre se lo he agradecido. Ya te digo, fue muy respetuosa." (Ar-31: Manuel, 62, Actor y gestor)

"Tengo un hijo de tres añitos [...] eso me remite otra vez a la cuestión anterior de la precariedad económica. Por ahí es difícil porque además te sobreviene... a mí, como padre, mucho la idea... la sensación de: 'Joder, ya no estoy yo solo, ya no soy yo dueño de mi destino, sino que ahora hay alguien allí que responde también de mis actos'. No solamente te hace ser más responsable, que sí, o debería... sino que... hostia, también genera una sensación de agobio y de angustia a veces... importante, importante. Nada beneficiosos para la pareja que también está... con la... con el tema este [...] nada beneficioso para la pareja, para la familia, para el entorno, para tus relaciones... porque estás ahí con un puto dedo metido en el culo. Y tú quieres disfrutar, aunque muchas veces no puedes, aunque tengas 100 pavos en tu bolsillo para hacerlo. Es como las generaciones de postguerra de decir: ¿y si mañana, no, tal?" (Ar-20: Marcos, 40, Actor y gestor)

"Lo que veo es que ellos se ponen mucho las pilas para trabajar y ganar el máximo dinero posible. Porque hay un momento en el que se depende mucho de ellos. De ellos, si los dos son actores. [...] de repente les entra ahí el canguale y es: currar, currar, currar. Pero el actor, el hombre, no tiene que parar su trabajo [...] las que pringan son las tías." (Az-12: Martina, 37, Actriz y gestora)

Del mismo modo que las mujeres sufren todavía sanciones sociales cuando no dedican su tiempo a la crianza, los hombres las sufren si no son capaces de incorporar el papel del "varón proveedor". Además, como observa Alberdi (2016: 17), al "mito de la maternidad" le acompaña una valoración social positiva, un apoyo ideológico, que en las paternidades es menos visible. Por otro lado, las personas que conforman su propia compañía de **artesanía teatral** suelen tener más libertad para gestionar maternidades y paternidades:

"Tener un hijo aquí es un parón sí o sí, del tiempo que sea. No tiene que ser ya para siempre, pero

yo sí me lo planteo. La compañía que tengo en Mallorca, un poco una de las cosas por las que la montamos era porque la gente que la conformamos sabíamos que, ni toda la vida vas a tener la energía para estar partiéndote los cuernos para buscar trabajo [...] Éramos dos chicos y dos chicas, y la otra chica y yo decíamos: es que si un día queremos alguna embarazarnos estaría bien que tuviéramos algo que vaya un poco rodando para tener la opción de... bueno pues... de no quedarte sin nada.” (Az-12: Martina, 37, Actriz y gestora)

“En nuestro caso no [...] me parece que sí que estamos más la mama con los hijos que el papá, mucho... en todas las profesiones. [...] Lo que pasa es que en nuestro caso no, porque somos compañía y tenemos que hacerlo juntos. Si tiene trabajo él tengo trabajo yo. [...] Somos un equipo creativo unificado, repartimos las tareas.” (Az-11: Carla, 42, Actriz y gestora)

Esto se debe tanto a la capacidad de auto-gestionar proyectos sin depender de empleadores externos como al carácter más igualitario de reparto de tareas en el seno de la compañía. Las negociaciones desplegadas en el seno de la pareja se desarrollan en un marco de igualdad de condiciones laborales, facilitando un reparto de poder más paritario (Agirre, 2016). En los discursos se suele argumentar que hay una aplicación de corresponsabilidad real en estos casos. En cualquier caso, de forma general, sí se observa que el género sigue jugando un papel fundamental tanto en la división del trabajo reproductivo como en las actitudes y valores ante la maternidad y la paternidad.

3. IDENTIDAD PROFESIONAL: TRABAJO ACTORAL COMO EJE CENTRAL DE LA VIDA

A lo largo del siguiente apartado analizaré el modo en el que se construye la identidad profesional ligada al trabajo actoral, partiendo de que el trabajo es uno de los principales elementos que definen la identidad. En términos de Andrade (2014), podemos definir la **identidad profesional** como:

“La relación que las personas tienen con el trabajo respecto a cómo el rol ocupacional (el trabajo que desempeñan) tiene que ver con lo que la persona es, o le describe como parte central suya.” (Andrade, 2014: 121)

Hay toda una serie de investigaciones que implementan este concepto en sectores como la sanidad (Andrade, 2014; Pratt et al., 2006), la educación (Beijaard et al., 2004), el periodismo (Deuze, 2005), el diseño industrial (Correa, 2012) o para investigar a mujeres ingenieras (Hatmaker, 2013), entre otras. Aquí me planteo expandir este enfoque en el caso de actores y actrices de teatro. Podemos comparar el concepto de “identidad profesional” al de “identidad de trabajo” de Durand:

“Se refiere al resultado de un proceso continuo y complejo por el cual los empleados reflexionan sobre su relación con el trabajo. Se trata por tanto de un proceso influenciado por factores externos e internos y donde la alteridad es un principio estructurante. El reconocimiento por el trabajo realizado, ya sea material o simbólico, contribuye a moldear tanto la identidad laboral como la subjetividad.” (2009, 321-322; citado en Moré, 2017: 72)

3.1 Sujeto, Individuo, Subjetividad e Identidad

Antes de proceder con el análisis, es importante incluir la definición y vinculación entre las categorías de ‘sujeto’ e ‘individuo’ y los conceptos de ‘subjetividad’ e ‘identidad’; algo que nos permitirá comprender exactamente dónde se está dirigiendo el foco analítico. Para situar la identidad en un marco teórico, partiré de principios del interaccionismo simbólico, la fenomenología y las etnometodologías, definidos por autores como Herbert Blumer (1969), George H. Mead (1973) e Erving Goffman (1971, 1981) desde mediados del siglo pasado. Este tipo de enfoques permite situar, por primera vez en ciencias sociales, la atención sobre mecanismos micro-sociológicos de la vida cotidiana en los que se capta el modo en el que la conciencia humana estructura las relaciones sociales y cómo las personas implicadas interpretan reflexivamente y reaccionan ante estímulos en las interacciones. Los seres humanos actúan teniendo en cuenta los significados de las cosas y estos significados se generan en la interacción social. Se adopta una concepción simbólica de la cultura en la que el uso de símbolos, expresiones significativas con significados incorporados, se establece como el rasgo distintivo de la vida humana. Du Gay et al (1997: 3) denominan a este proceso de articulación o interconexión de elementos que configuran los significados que las personas dan a las cosas el “circuito de la cultura”. Para Mead (1973), en este contexto, el individuo se configura en interacción con los demás y en oposición al “otro generalizado”:

“La comunidad o grupo social organizados que proporciona al individuo su unidad de persona pueden ser llamados ‘el otro generalizado’. La actitud del otro generalizado es la actitud de toda la comunidad.” (Mead, 1973: 184)

Como vemos, los individuos internalizan las actitudes y expectativas de los otros convirtiéndose en el objeto de sí mismo a través de su propia reflexión. Goffman (1981) desarrolla su modelo o enfoque “dramatúrgico” de la sociedad para evidenciar y analizar esta interacción entre el individuo y la sociedad. Propone un ejercicio intelectual en el que compara la vida con el teatro al partir de que las interacciones sociales se definen por actuaciones en órdenes rituales dramatizados. Estos órdenes rituales son construcciones sociales basadas en sentidos y símbolos de la realidad compartidos que reproducen y mantienen coercitivamente determinadas formas de actuación (Goffman, 1971). El “yo” – actor actuante – se presenta a los demás – audiencia – ajustándose en mayor o menor medida a los órdenes rituales de interacción compartidos y dramatizados, generando de este modo aprobación o desaprobación. La acción humana es una constante representación escénica por parte del actor individual.

El **individuo**, aunque en relación con los elementos de la sociedad, se configura en oposición a lo colectivo al tratarse de una entidad psicológica indivisible, el ‘yo’. Por otro lado, el sujeto es una figura relacional compuesta por todas las relaciones sociales en las que se ve inmerso, se constituye reflexivamente, en relación a la posición social que tiene con respecto a sí mismo y a los demás, por lo que se puede hablar de una continuidad entre la sociedad y el sujeto, articulada en el concepto de **subjetividad** (Devillar et al., 2001; Pazos, 2005). La noción del “hombre plural” de Bernard Lahire (2004) sirve para describir esta construcción del sujeto a través de mundos o campos sociales heterogéneos. La subjetividad es un concepto multidimensional que aglutina todas las características que componen a un ser humano único e irrepetible; un sujeto

autónomo con su propia identidad, pensamientos, deseos, intereses, voluntad, sufrimiento, placer, desarrollo personal y profesional y un largo etcétera (Dejours, 2006). Se trata de un constructo en permanente expansión, en paralelo a la vida, por lo que centrarse únicamente en determinados aspectos del mismo puede facilitar el desarrollo analítico, en este caso, me centro en la identidad. Siguiendo esta idea, la construcción de la **identidad**, que responde a la definición del 'yo' en el individuo, es solo una de las dimensiones que configuran la subjetividad. Las cuestiones identitarias forman parte de la subjetividad del sujeto, no son equiparables al mismo, pero sí definen al individuo. De este modo, podemos afirmar que la identidad de un individuo es, en esencia, social, se constituye a partir de las actitudes sociales organizadas del grupo social o comunidad – o parte de ella – a la que pertenece el individuo. Como género de transmisión de experiencia acumulada, la narración captada en los discursos de las entrevistas permite cumplir la función de formación de identidad al identificar a cada persona con su contexto en el cual su experiencia se relaciona con otras similares, presentes y pasadas (Barasoain, 2012: 177). Se trata de actitudes hacia el individuo en sí y entre las personas que conforman el grupo social y el otro generalizado, el grupo social como un todo. En palabras de Larrain (2003):

“La identidad, por lo tanto, es la capacidad de considerarse a uno mismo como objeto y en ese proceso ir construyendo una narrativa sobre sí mismo. Pero esta capacidad sólo se adquiere en un proceso de relaciones sociales mediadas por los símbolos. La identidad es un proyecto simbólico que el individuo va construyendo. Los materiales simbólicos con los cuales se construye ese proyecto son adquiridos en la interacción con otros.” (Larrain, 2003: 32)

Stryker (2008) incorpora una dimensión más estructuralista a los planteamientos de George H. Mead a través del concepto de “**structural symbolic interactionism**”. La idea que plantea es que las estructuras sociales, en toda su amplitud y diversidad, operan como facilitadoras y limitadoras de la entrada y salida de individuos a redes de relación interpersonal en las que se desarrolla el interaccionismo simbólico. Las estructuras localizan y asignan posiciones que se internalizan por los individuos. Aplicando esta idea al caso de actores y actrices de teatro, las dos principales estructuras sociales que determinan la construcción de una identidad profesional son: en primer lugar, los procesos de **formación formal**:

“Yo soy actor. Soy actor y soy actor, me dedico a la interpretación. Además, lo siento así ¿sabes? Eh... además, yo, esto es algo que lo empecé a hacer [...] desde que estaba en el segundo año de la escuela... desde que yo ya me empecé a sentir actor, porque además a mí me valía. [...] Creo que también hay que creérselo un poco. En el sentido de, no de creérselo sino de... sino de sentirse como tal. Eh... y no me refiero a hacer dos cursillos de fin de semana y decir: ya soy actor. Tampoco es eso. Pero sí que... cuando ya te sientes actor, pues sí, yo siempre digo, yo soy actor. Es que es lo que soy.” (Ar-18: Cristian, 36, Actor)

“Siempre estuve metida en el grupo de teatro del cole, del instituto, de la universidad... pero nunca me sentí, nunca me sentí actriz. Sentía que no podía decir que era actriz, me daba vergüenza. [...] Y luego, cuando ya entré en la escuela de teatro, también sentía que hasta que no terminase la escuela no podía decir que yo era actriz.” (Az-5: Sara, 35, Actriz)

Y, en segundo lugar, el **desarrollo del trabajo** en sí:

“Uno a veces mira su formación como con la fantasía de: ‘bueno, yo me meto en una escuela y salgo, y soy actor y ya está’... y no. O sea, ser actor es una forma de vida y es una profesión que es siempre, o sea, que no dejas de formarte y que no dejas de darte palos.” (Az-3: Paula, 25, Actriz)

“Cuando dejas de pensar: ¿valdré para esto? Y pasas a pensar: ¿me dedicaré a esto? Es distinto, porque la una es, dudas de que vales como actor, y en la otra ya sabes que vales, pero que la cosa es muy difícil. Entonces, cuando yo me di cuenta de eso y dije: ‘vale, ya está, ¡qué coño! estás trabajando tío, no eres el prota ni te han dado un goya pero trabajas’ y te reconoces.” (Ar-8: Alejandro, 27, Actor y gestor)

“Cuándo es el momento de decir que... soy actriz o soy actor. Sobre todo, por ejemplo, ahora me es muy fácil porque como me dan de alta, cobro y tal y tengo una situación un poco más formalizada... Pero antes... yo tenía la sensación, quiero decir, yo he estudiado esto... y un periodista que termina la carrera cuando le preguntan, ¿qué dice?, que es periodista, aunque no curre, pero no... pero tengo la sensación de que en esta profesión no ocurre esto.” (Az-4: Daniela, 28, Actriz y gestora)

En este marco, Stryker define la identidad en los siguientes términos:

“The concept of identity salience is a specification of self, elaborated from the multifaceted view of self. Persons are seen as having multiple identities [...] having, potentially, as many identities as there are organized systems of role relationships in which they participate. [...] Identities are then self-cognitions tied to roles, and through roles, to positions in organized social relationships. (Stryker, 2008: 20)

La construcción identitaria, aun siendo un reflejo del individuo – del ‘yo’ – como unidad psicológica, puede ser múltiple, contradictoria y compleja. Funciona de este modo como un recurso explicativo a la hora de explicitar las múltiples facetas del ‘yo’. Como luego desarrollaré, la identidad vinculada al trabajo es únicamente uno de los aspectos de las múltiples identidades personales de un individuo, sin embargo, es una identidad central que se evoca y aplica a la hora de desempeñar un trabajo (Walsh and Gordon, 2008: 48). El campo de los Estudios Culturales también ha generado un amplio desarrollo entorno al concepto de identidad que puede ayudar a expandir sobre esta idea. Construyendo sobre el interaccionismo simbólico, autores como Paul Du Gay et al. (1997) o Stuart Hall (1992, 2003: 17) despliegan un concepto de identidad estratégico y posicional, no esencialista. Se parte de que las identidades nunca se unifican en una solución estable, más bien se encuentran en un proceso de fragmentación y fractura constante, acompañado de una permanente reconstrucción a través de discursos, prácticas y posiciones múltiples y, a menudo, cruzadas o incluso antagónicas. Para poder abarcar la amplitud de esta idea y limitar la dicotomía entre individuo y sociedad, también es interesante incorporar la noción de Eduardo Crespo (2015) de “**identidad alter**”:

“La idea central de la alteridad es, a mi entender, la comprensión de la socialidad del sujeto no ya como un tipo de situación (identidad ego) ni como una estructura que determina al sujeto individual (identidad nosotros) sino una característica de todo lo humano, incluido lo más íntimo y personal, como puede ser la percepción – que es siempre percepción social –, las emociones o la identidad.” (Crespo, 2015: 3)

Este enfoque permite abordar los procesos de constitución de un “sujeto de la identidad” que, como exploraré más adelante, permite articular la multiplicidad expansiva de la subjetividad. En términos de Hall (2003), la identidad permite establecer “puntos de sutura” entre el sujeto y las prácticas discursivas:

“Uso «identidad» para referirme al punto de encuentro, el punto de *sutura* entre, por un lado, los discursos y prácticas que intentan «interpelarnos», hablarnos o ponernos en nuestro lugar como sujetos sociales de discursos particulares y, por

otro, los procesos que producen subjetividades, que nos construyen como sujetos susceptibles de «decirse». De tal modo, las identidades son puntos de adhesión temporaria a las posiciones subjetivas que nos construyen las prácticas discursivas.” (Hall, 2003: 20)

Volviendo al análisis de Stryker (2008), aunque no haya una solución identitaria única y estable, las **identidades se organizan a través de un orden jerárquico** definido por la probabilidad de ser invocadas en cada situación, llegando a la idea de que un tipo de identidad puede ocupar un rango superior a otro. Siguiendo este hilo, me plantearé aquí la posición que ocupa y la relevancia de la identidad profesional en el caso de actores y actrices.

3.2 Identidad y Trabajo

Existe un desarrollo teórico amplio sobre el proceso de **descentralización del trabajo como eje vertebrador de la vida** con el paso a una sociedad postindustrial. El argumento de fondo en estos análisis es que, por razones estructurales ligadas a la expansión de modelos productivos postfordistas característicos del neoliberalismo, el trabajo ha dejado de constituir el valor primordial, el tronco central, de la organización social (Alonso, 1999; Cavia and Martínez, 2013: 50; Noguera, 2002; Rodríguez Ibáñez, 1989). La fábrica ha dejado de ser el escenario principal de los conflictos sociales al experimentarse una “desproletarización” del trabajo industrial (Antunes, 2005; Offe, 1992). La “ética del trabajo”, en términos de Sennett (2000), de la sociedad industrial, se caracterizaba por la constancia en el puesto de trabajo y en la organización durante toda la vida. Se buscaría el desarrollo de una carrera lineal ascendente en un marco de trabajo formal y jerarquizado que, predeciblemente, llegaría a la obtención de una pensión por jubilación. La “ética moderna”, sin embargo, se caracteriza por el cumplimiento de metas a corto plazo basadas en objetivos y gratificaciones inmediatas. Se define de este modo una carrera profesional flexible, sin rumbo fijo y adaptable a múltiples contextos y profesiones. Esto ha llevado a lo que autores como Habermas (1988: 41–43) han llegado a denominar: “el fin de la sociedad de trabajo”. El mito de la desaparición del trabajo y de la clase obrera no es un fenómeno reciente, como explora Castillo (1997) haciendo referencia al miedo generado por la automatización de los procesos productivos, y se ha convertido en una especie de mantra que permite enmascarar la relación entre el capital y el trabajo. Siguiendo esta idea, no tiene sentido hablar de la desaparición del trabajo, pero sí de su transformación:

“El trabajo en nuestras sociedades complejas se presenta en estado fluido. Esto es, hoy día es cada vez más difícil saber (y mucho menos *ver*) quién hace qué, quién diseña, fabrica o construye un determinado bien o servicio. Los procesos productivos se disuelven y extienden en el territorio, entre regiones y naciones diversas, y con ellos se hace casi incorpóreo el obrero colectivo que constituye la parte viva de los procesos de trabajo y de producción, porque de haber mercancías, las hay. Y no es extraño encontrar hoy que más de un científico social propone al *producto* como identificador de los procesos de producción; [...] se hace necesario romper con la fetichización (la cuasi mística en ciertos analistas) del ‘sector servicios’, connotado con todos los parabienes del ‘adiós al proletariado’ [...], a la industria y al trabajo.” (Castillo, 1997: 419)

Y continúa:

“No estamos, pues, ante el fin de la sociedad del trabajo, ni siquiera ante una cesión del papel del valor trabajo: trabajo fluido, disperso, invisible, intensificado, desregularizado, pero trabajo al fin.” (Castillo, 1997: 426)

El trabajo sigue conformando un punto central en la organización social, pero desde un nuevo marco de fluidez que complejiza y fragmenta las relaciones laborales configurando un panorama mucho más heterogéneo (Antunes, 2005). Centrándonos en la **relación entre trabajo e identidad**, se podría argumentar que la metamorfosis que han experimentado las dinámicas de trabajo dificulta la configuración de una identidad profesional coherente y estable. Las biografías laborales se están volviendo cada vez más fragmentadas y esto dificulta que el trabajo se imponga como principal sustancia aglutinadora del “yo” y de la identidad. No obstante, el análisis del sector teatral cuenta con una serie de particularidades, en parte extrapolables a muchos otros trabajos creativos, que lo distancian de la argumentación anterior. Como ya he observado en otros apartados, la estructura productiva del teatro siempre ha sido fluida, dispersa, invisible, intensificada y desregularizada – recuperando los términos de Castillo (1997) – por lo que la identidad profesional no se puede ver afectada por el proceso de transformación del trabajo como ha ocurrido en otros sectores. Además, el carácter vocacional del trabajo también genera una vinculación intrínseca entre el individuo y el rol profesional que desempeña. Las siguientes citas ayudan a evidenciar el peso de la identidad profesional en el sector teatral:

“Que yo creo que al final se convierte, es un medio de vida... en sí mismo, o sea... en cierto modo, es que empaña toda la, abarca toda la vida, mi vida es así porque soy actriz [...] es definitorio de una identidad. O sea, los actores somos actores. Es como que... yo, quedas con gente que no sean actores, y a lo mejor no sabes de qué trabaja, una persona que a lo mejor llevas dos horas hablando, y los actores siempre lo sabes, porque te define. Define un poco tu identidad.” (Az-12: Martina, 37, Actriz y gestora)

“A mí me lo da todo. Me conforma, me hace ser ¿sabes? Me hace estar, ser y estar.” (Ar-20: Marcos, 40, Actor y gestor)

Sin embargo, a la hora de observar la identidad profesional hay que tener en cuenta que en el caso de actores y actrices se produce una permanente negociación entre la identidad artística y la identidad empresarial o de emprendimiento. Para analizar este aspecto de su identidad conviene recuperar el término de “bohemian entrepreneur” de Eikhof y Haunschild (2006) que ya he descrito en el apartado sobre la figura del emprendedor cultural:

“These entrepreneurs of themselves have to integrate two identities: their identity as an artist, which provides them with work motivation and creative impetus, and their identity as a ‘small firm’ [...], which enables them to make a living out of being an artist.” (Eikhof and Haunschild, 2006: 234)

La noción del emprendedor bohemio permite reflejar el **eje arte-comercio** en el plano identitario. En los discursos que he podido observar, la experiencia profesional se conforma como el principal factor a la hora de configurar una identidad estable y no problematizada que integra tanto los aspectos artísticos como las expectativas económicas del rol desempeñado. En el análisis de YProductions (2009) también se observa este aspecto del trabajo creativo describiendo el modo explícito en el que supone una invasión del trabajo en la vida:

“Incapacidad para distinguir entre trabajo y ocio, inversión y formación, vida y producción [...] La identificación del trabajador con la empresa es total porque la o el trabajador es la propia empresa. De esta manera, la noción de producción deja el espacio físico de la empresa para pasar a impregnar todos los espacios de vida.” (YProductions, 2009: 40–41)

Analizando los discursos de las personas entrevistadas, se puede distinguir una tendencia clara según la cual **cuanta más experiencia en la profesión resulta más fácil auto-definirse** como actor/actriz y adoptar esa identificación con el trabajo/empresa de la que hablan Eikhof y Haunschild o YProductions:

“Antes me justificaba. Soy actor pero porque hago esto, hago esto, hago esto... me justificaba mogollón porque [...] antes me daba... o sea, me sentía mal, me daba inseguridad. Pero ahora me la pela, me da exactamente igual. Porque, por lo menos, porque he visto que tengo la suficiente experiencia como para... para decir lo que soy, o lo que creo que soy, y eso no me lo quita nadie.” (Ar-6: Mario, 28, Actor y gestor)

“Yo soy actor. Yo, hace tiempo, es verdad que hace tiempo me parecía una palabra muy grande y me daba un poco de palo, pero luego me di cuenta que si yo mismo quiero luchar por que el teatro forme parte de la cultura de este país, ¿por qué voy a echar yo piedras sobre mi propio tejado y me va a dar vergüenza decir que soy actor?” (Ar-10: Álvaro, 33, Actor)

“Yo antes pasaba vergüenza, y lo reconozco. Yo antes pasaba vergüenza. Me costaba decir con seguridad que yo era actor... y ahora no tengo ningún problema, de hecho, me siento bastante orgulloso. No por nada, ni porque yo sea mejor que nadie, pero porque sí, porque joder, soy un puto resistente, como todos los de la profesión.” (Ar-8: Alejandro, 27, Actor y gestor)

“Cuando me preguntan yo digo: soy actor. Que es lo que soy, supongo ya... después de tantos años.” (Ar-28: Nico, 60, Actor)

En los casos de actores y actrices que **gestionan una compañía de teatro** los dilemas en cuanto a la auto-presentación están prácticamente resueltos:

“Si me pregunta mi médico suelo decir: tengo una compañía de teatro, o soy productor de teatro, o soy actor... y tengo una compañía de teatro... eso es lo que digo porque es lo que hago, a lo que me dedico. Entonces, esa es la respuesta más simple.” (Ar-19: Diego, 46, Actor y gestor)

“Mi cosa es que tengo una compañía de teatro, y soy una estupenda profesional, soy muy buena actriz. Lo siento, pero a mi edad me estimo y me valoro en ello y me estiman y me valoran en ello mis compañeros y... y a pesar de todo... pongo un poco por bandera: tengo una compañía de teatro [...] también para que me entiendan.” (Az-14: Alba, 40, Actriz y gestora)

Partiendo de que las situaciones concretas de trabajo determinan las formas de identificación de los trabajadores, Claude Dubar (2001: 8) elabora una serie de tipos ideales de “*figuras de identidad*” en el trabajo. Aplicando estos tipos al caso que aquí nos ocupa, podemos determinar que actores y actrices de teatro que trabajan principalmente como *freelance* o microempresas unipersonales, configurarían su “*identidad de categoría*” o de oficio; mientras que los que gestionan una compañía, de artesanía teatral o no, construyen una “*identidad de empresa*”. De forma similar, Ravasi y Schultz (2006) o Walsh y Gordon (2008: 49) hablan de “*identidad ocupacional*” o “*identidad organizacional*”. En su elaboración teórica, los últimos describen el proceso de creación de una identidad individual de trabajo: “*process of creating an individual work identity*”, basado en que la fuerza de trabajo incorpora una serie de valores y

características que definen y distinguen de forma estable a una organización u ocupación en un proceso de identificación con ese organismo, hasta dar forma a un concepto propio del yo basado en el trabajo: “*a work-based self concept*”, que estructura el modo en el que se comporta el individuo al desempeñar su trabajo. Para analizar **hasta qué punto la identidad profesional de actores y actrices de teatro se sitúa en una posición central** de su construcción como individuos, emplearé, como hace Andrade (2014: 120), las tres dimensiones que para Scheibe (1995) determinan el peso de un rol en la vida de la persona: estatus, implicación y valoración. El **estatus** hace referencia a las expectativas establecidas por las personas de una sociedad o grupo concreto sobre un rol, en este caso, el de intérprete teatral. En otras palabras, es la posición social de las personas que ocupan ese rol y la forma en la que se reconocen, o no, las expectativas asociadas al mismo. Al hablar del capital social ya observé cómo la ‘reputación’ está estrechamente vinculada a la idea del ‘estatus’ (Zinko and Rubin, 2015), sin embargo, al centrar la atención sobre la identidad, el estatus resulta más manejable analíticamente. Cuanto mayor estatus genere el rol desempeñado, más peso tendrá ese rol en la construcción identitaria. La **implicación** en el trabajo se define por el grado de vinculación que hay entre la persona y el trabajo que se realiza. Se puede medir en términos de tiempo, esfuerzo y recursos dedicados, o la negativa a renunciar al rol que se está desempeñando. La **valoración** se refiere a los atributos asignados por la persona a su rol, si se consideran atributos favorables o positivos se tenderá a una mayor centralidad del rol en la identidad.

3.2.1 Estatus: Estereotipos e Interpelaciones

Para hablar del estatus que se genera en la profesión de intérprete teatral, analizaré los diversos estereotipos e interpelaciones que las personas entrevistadas han descrito sentir a la hora de interactuar con su entorno. Mead (1973: 232–233) distingue entre el “mi” y el “yo” para aludir al proceso de lucha por el reconocimiento de la identidad en el individuo frente a la sociedad¹⁰⁴. El “mi” sería el conjunto organizado de actitudes de los otros y el “yo” sería la respuesta o reacción del individuo ante estas actitudes. De forma similar, Goffman (1981: 60, 2010: 73) diferencia entre la “identidad personal o social” y la “identidad del yo”. La identidad personal diferencia a un individuo de los demás por una combinación única de ítems ligados a su historia de vida pero, a su vez, desempeña un rol estructurado, rutinario y estandarizado en la organización social. La identidad del yo, por su parte, es equivalente al sentido subjetivo que un individuo otorga a su propia situación según su experiencia social. Desde los Estudios Culturales, se emplea a menudo el concepto de “**Interpelación**” de Althusser (1974, citado en Crespo, 2015: 4) como clave de la reproducción ideológica. La interpelación conforma al “sujeto sujetado”, el individuo se vuelve sujeto al entrar en contacto, al ser interpelado, por los esquemas sociales del entorno que, a su vez, le acaban sujetando o limitando (García Selgas et al., 2002; Romero, 2003), como ya he comentado anteriormente al hablar del “cuerpo marcado” en el Bloque IV. Un primer elemento que interpela, “sujeta”, a actores y actrices, es la expectativa de que hayan trabajado en el ámbito **audiovisual**. Casi todas las personas que han

¹⁰⁴ Hay que tener en cuenta que el “mi” sería la traducción del término inglés: “self”, y otros autores han optado por emplear la fórmula “sí mismo” para referirse a esta categoría (Lindesmith et al., 2006: 19).

conformado la muestra me han expuesto ejemplos en los que el principal interés de las personas externas al ámbito teatral con las que hablan es su participación en series o películas. Sobre todo en los casos en los que no se ha desarrollado ese tipo de trabajo o se considera menos relevante, estos discursos suelen incomodar a los actores y a las actrices:

“Enseguida van y: ‘¿en qué serie?’ Y ahí tú dices: ya... no me interesa.” (Ar-31: Manuel, 62, Actor y gestor)

“Soy actriz. Entonces te dicen: ‘ah ¿y qué haces? en la tele, ¿y de qué? Tal...’ o sea, [expresión de cansancio] y yo digo: ‘todo lo que me dejan... generalmente de teatro’. Siempre es un, hay una parte de la conversación que va de eso.” (Az-12: Martina, 37, Actriz y gestora)

“Depende del ambiente donde estés en ese momento. [...] Hay gente que: ‘¡no jodas! ¡Actor! ¿Y en qué serie has salido o qué peli has hecho?’ Lo típico.” (Ar-18: Cristian, 36, Actor)

“Bueno sí, la pregunta cuando es fuera de un núcleo de gente... digamos... aficionada al teatro o profesional al teatro: Uy pero ¿has salido en alguna serie?” (Ar-10: Álvaro, 33, Actor)

“Los diez minutos de tele es que son... Es que si no, no existes, aparentemente no existes. [...] Mucho desconocimiento, todo el mundo ve lo mismo... y estás toda la vida esforzándote, haciendo teatro, y sales diez minutos en una serie haciendo un tal, y encima repiten el episodio diez mil veces.” (Az-24: Laura, 56, Actriz y gestora)

“Hay mucha gente que me dice: ‘¡Ay! Y, ¿qué pelis, qué películas has hecho? Y, ¿qué series y qué no sé qué?’. Y yo: ‘pues mira, no he hecho cine, he hecho muy poca tele, pero llevo viviendo de mi profesión y subiéndome a los escenarios 22 años.’” (Az-14: Alba, 40, Actriz y gestora)

“Cuando no se dedican a lo tuyo, es como: ‘ala ¿enserio? A ver, dime y ¿qué películas has hecho? y qué ¿en qué series has salido?’ ¿Sabes? O sea, no te dicen, ¿en qué obra de teatro has estado? Ser actor para la gente que no se dedica a esto es salir en la televisión.” (Az-16: Claudia, 49, Actriz)

“Te suelen preguntar que en qué serie sales... o sea, está adscrito el actuar a... pues eso sobre todo a televisión. En qué serie sales, si has salido en cine.” (Az-15: Julia, 46, Actriz y gestora)

Resulta muy interesante explorar las **dinámicas de auto-presentación** en actores y actrices en relación a esta expectativa. Para muchas personas externas al sector teatral, el no haber trabajado en el ámbito audiovisual es sinónimo de no haber alcanzado el éxito profesional. Esto contribuye a que resulte frecuente, sobre todo al principio de la carrera profesional, que a actores y a actrices les cueste presentarse y auto-definirse como intérpretes:

“Al principio me daba una vergüenza de la hostia porque claro, a nivel social es jodido... o sea, a no ser que seas un actor conocido, que sales en la tele ¿no? O eres famoso... decir que eres actor, si eres esa persona conocida, es la hostia, pero si no eres nadie y no te conoce ni tu madre... decir que eres actor es como... pobrecillo.” (Ar-6: Mario, 28, Actor y gestor)

“Hubo una época que me inventaba movidas. Decía: no audiovisuales, en general, en plan, soy técnico o tal... porque decir: ‘soy actor’, te llevaba a la siguiente conversación: ‘Ah tío pues actúame y llora, o cuéntame un chiste’. No sé, o la gente te suelta: ‘¡pero si no sales en la tele!’, si no sales en la tele estas muerto, eso es así.” (Ar-9: Abel, 34, Actor)

“Yo evito, la verdad es que yo evito decir mi profesión. Primero porque soy súper tímida, soy muy pudorosa y... cuando te dicen: ‘ah eres actriz tal, y ¿qué haces?’, y como, lamentablemente en este país, si no sales por la tele no haces nada, y yo no he hecho casi nada de televisión, todo lo que he

hecho es teatro... es: 'Ah, pero eres actriz de teatro... baah'. Como: baah, tú no eres nada... entonces, hay algo ahí un poquito... no sé si es snob." (Az-13: Sofía, 43, Actriz)

"Pues mira, eso me da vergüenza. Fíjate, porque... decir: 'soy actriz', pues eso siempre me ha parecido muy pedante porque es como... es un prejuicio... pero es verdad, normalmente digo: 'hago teatro', para no tener que usar la palabra fíjate, qué tonta. [...] Actriz... tiene un tonito pedante... es una estupidez lo que digo, porque es... es un prejuicio. Pero... me da la impresión que el otro va a decir: "meeh", ¿sabes lo que te digo? Siempre evito usar esa palabra. [...] Fíjate, es un prejuicio para que el otro no tenga prejuicios. No para mí sino para que el otro no piense que soy pedante o tonta... pero tengo prejuicios en usar la palabra." (Az-22: Irene, 58, Actriz)

"Lo veo más fácil decir que 'hago teatro' que 'soy actor'. Porque ser actor tiene... pasa con gente que no tiene ni puta idea del mundillo: "y ¿dónde has salido? ¿Qué has hecho? Y, ¿qué serie has hecho?" [...] 'No te he visto, ¿qué has hecho?'. Es muy... es jodido." (Ar-17: Adrián, 42, Actor y gestor)

Un concepto más que ayuda a articular los mecanismo que configuran el "mi", la "identidad personal", y la "interpelación" es el del "**estereotipo**". Partiendo de la existencia de mundos sociales con entornos simbólicos compartidos, una forma muy simple de definir el concepto de estereotipo es:

"Determinadas concepciones sobresimplificadas, fijas y generalmente falaces que unas personas sostienen sobre otras personas." (Lindesmith et al., 2006: 92)

Puede existir una imagería estereotipada sobre cualquier grupo social, aunque, donde más se ha investigado ha sido en el área de los grupos étnicos o racializados (Romero, 2003) o en los estereotipos asociados al sexo y al género (Burgess, 1999; Lauzen et al., 2008). Aquí me centro en los estereotipos del grupo ocupacional. Autores como Tajfel (1969) o Brown (1998) han definido los estereotipos desde un enfoque sociocognitivo, principalmente para estudiar la hostilidad intergrupal, como categorías sociales que utilizan los individuos para dar sentido y coherencia a su interpretación de un mundo en constante transformación. El pensamiento humano sobre grupos sociales implica, de este modo, una forma u otra de estereotipación categorizada en endogrupos y exogrupos que tienen consecuencias perceptivas y conductuales negativas o positivas. Se trata de sesgos que pueden ser: de naturaleza afectiva, si se materializan en reacciones de atracción frente a rechazo; de naturaleza cognitiva, si establecen semejanzas y diferencias; o de naturaleza conductual, si se generan dinámicas de discriminación o una conducta pro-grupal. Este tipo de procesos de categorización social tienden a simplificar y a homogeneizar los rasgos del exogrupo mientras que el endogrupo tiende a auto-describirse desde cierto favoritismo. El trabajo de Sangrador (1991) también permite ampliar la definición de estereotipo al partir de una posición crítica con respecto a la corriente sociocognitiva:

"Los estereotipos son, a mi modo de ver, fundamentalmente un fenómeno intergrupal, son sostenidos por colectivos de personas y hacia categorías de personas. Son productos sociales, intrincados en una compleja matriz sociocultural [...] pero, además, son sociales en tanto que pueden construir su propia realidad social, influyendo y siendo afectados por interacciones sociales, y pudiendo generar evidencia confirmadora y justificatoria de sus contenidos." (Sangrador, 1991: 75)

Los estereotipos tienen una naturaleza activa y compartida. Esto hace que pueda llegar a darse el fenómeno de la "profecía autocumplida". El comportamiento de un grupo social acorde a un

estereotipo puede acabar cercenando toda alternativa comportamental por parte del grupo aludido, perpetuando y confirmando así las expectativas iniciales generadas por el estereotipo y limitando su potencial para variar. Para profundizar en la construcción identitaria de actores y actrices de teatro, analizaré la percepción de los estereotipos y prejuicios vinculados al grupo ocupacional a través de sus discursos.

3.2.1.1 Principales estereotipos negativos: prejuicios

El concepto de **prejuicio** se emplea para hacer referencia a estereotipos que llevan a dinámicas de rechazo, exaltación de la diferencia o discriminación. Son actitudes negativas hacia un grupo social o hacia personas percibidas como pertenecientes a ese grupo (Montes Berge, 2008). Hay una serie de prejuicios asociados al teatro que tienen su origen en el aprendizaje y la socialización de la población a lo largo de un proceso histórico muy duradero en el que el androcentrismo y la moral cristiana dictaban los límites de lo socialmente aceptado generando un fuerte sesgo de género, tendencias acentuadas durante la dictadura franquista. A pesar de ello, de forma general, todas las personas entrevistadas concuerdan que la tendencia en las últimas décadas ha sido la de configurar una imagen más positiva del trabajo actoral. Sobre todo en el discurso de actores y actrices de más edad se observa el modo en el que se ha transformado:

“En España era la profesión de putas y maleantes... sí, sí, estabas en un gremio bastante chungo, no estaba muy bien visto.” (Az-13: Sofía, 43, Actriz)

“Supongo que habrá de todo, pero menos, cada vez menos. Sí que es verdad que antes... antes, la mujer cuando se emancipaba o hacia algo diferente... pues sí que se la tachaba enseguida de... de todo ¿no? Entonces ahí sí que... profesión de furcias y de no sé qué... pero ya no. Yo creo que ya no.” (Az-16: Claudia, 49, Actriz)

“La profesión de actor, o todo lo que tiene que ver con el teatro está mucho menos demonizada que hace un montón de años en este país. Antes, ‘mama quiero ser artista’, era horror. Ahora no es que digamos que sea más fácil pero no esta tan demonizada.” (Az-5: Sara, 35, Actriz)

“Eso es lo que a mi padre le aterrizaba cuando le dije que quería ser actor y que quería meterme en arte dramático. Enseguida era: ‘¿¡la bohemia!?’ y tal... hombre ya no es aquello [...] todo eso ha ido cambiando afortunadamente también.” (Ar-28: Nico, 60, Actor)

A pesar de estas transformaciones, sigue habiendo múltiples prejuicios e interpelaciones que atribuyen connotaciones negativas a la profesión actoral en la actualidad. Tanto para actores como para actrices hay una serie de **estereotipos de género** que funcionan como dispositivos de control y opresión social marcando una serie de límites prescritos y estigmatizando a quienes no los alcanzan o los quiebran, son estereotipos descriptivos y prescriptivos, en términos de Burgess (1999). En el caso de las **mujeres**, el trabajo actoral implica una transgresión del modelo de feminidad tradicional, que he comentado más arriba, asociado al ámbito doméstico y familiar, en definitiva, privado. El carácter eminentemente público del trabajo actoral, al implicar la exposición del cuerpo y la voz en escena a la hora de encarnar a los personajes, sienta las bases para el prejuicio de la “mujer pública”. Se define a las actrices como mujeres que “exponen

y ofrecen su cuerpo al público, realizan trabajos de tipo sexual y permanecen gran parte de su tiempo fuera de casa”, en términos de Veiga (2010: 88). Por otro lado, en el caso de los **hombres**, la homofobia es el principal dispositivo de control para sancionar conductas consideradas poco viriles (Guasch, 2008). Teniendo en cuenta que los modelos de masculinidad hegemónicos problematizan la vulnerabilidad y la exposición pública de emociones, el trabajo actoral vuelve a oponerse al mismo. En los discursos de las entrevistas a actores y actrices jóvenes se ha hecho referencia con frecuencia a cómo el viejo mantra que vincula el trabajo actoral con “putas y maricones” les sigue afectando, aun siendo conscientes de que tiene menos peso que en épocas anteriores:

“Si digo que soy actriz y bailarina parece que hago shows nocturnos [risas], y no... automáticamente me ven en una barra americana.” (Az-4: Daniela, 28, Actriz y gestora)

“Quizás no tan generalizados como antes, en la posguerra... pero sí, que las actrices son putas y que los actores son maricones en general... hay un, hay un... leve, hay un tufillo sí. [...] hay muchos clichés con la profesión... [...] Hemos sido diana, en plan siempre... siempre de la gente que se ha querido dedicar a... las mujeres, hostias, es que las mujeres que se han querido dedicar... y... ‘¡la mitad son maricones!’ o sea... buff... joder, es un mierda.” (Ar-8: Alejandro, 27, Actor y gestor)

“En teatro terminas las funciones por la noche y te vas a tomar algo y todo se lleva a un extremo. Entonces, parece que es un oficio... todos somos unos vividores, todos unos borrachos, putas, maricones... como se decía, oficio de putas y maricones ¿no?” (Ar-10: Álvaro, 33, Actor)

Otro prejuicio captado en los discursos, vinculado principalmente a la idea de la “mujer pública”, tiene que ver con la consideración del teatro como un espacio en el que está generalizada la **promiscuidad y la infidelidad**. La mayoría de personas entrevistadas cuestionan fuertemente esta imagen:

“Luego tenemos esa fama de que somos liberales tal... yo vuelvo a lo mismo, o sea... yo, el 84 me casé y sigo con la misma mujer y con la misma familia.” (Ar-31: Manuel, 62, Actor y gestor)

“Incluso hoy en día que alguno se piensa que nos pasamos todo el día follando. Eso es un mito.” (Ar-29: Jorge, 55, Actor y gestor)

Generalmente, la persistencia de estos estereotipos en el imaginario colectivo se relaciona con el desconocimiento que hay, por parte de la población no vinculada al teatro, sobre algunas dinámicas habituales en el trabajo actoral como es el contacto físico, el fomento de la intimidad entre colegas o la existencia de espacios de socialización diferentes a otros trabajos, como son los camerinos o los períodos de gira. Aun así, en algunos discursos también se evidencia el factor de la “**profecía autocumplida**”:

“Esto, un poco de... los liberales, la farándula, que se tocan. Antes se decía, con el grupo de teatro universitario, se decía: ‘estos son los que se meten a pillar’ [...] lo peor de todo es que es verdad que luego se liaban todos con todos... y yo decía, joder, se va a cumplir el cliché. [...] Es así en un punto, pero no es tan así. [...] Todos los clichés vienen por algo y eso hay una parte que es verdad, pero yo creo que eso tiene más que ver con que tú, si eres muy ajeno al mundo, si te metes en una clase del teatro, ves un calentamiento y flipas. Y decir: ‘pero esta gente, después de esto ¿qué va a hacer? ¿Una orgia?’, si no entiendes el trabajo o no entiendes el porqué de las cosas... No es una cosa gratuita de: ‘a ver, vamos a ser todos súper liberales’, y a veces le digo a mis amigas: ‘a ver, ¿tú qué te crees, que yo me voy morreando con todos los actores, tocando el culo?’. No funciona así, pero bueno, entiendo que el cliché viene de algo.” (Az-3: Paula, 25, Actriz)

Otros prejuicios asociados a la profesión tienen su origen en el “estilo de vida bohemio”, que autores como Eikhof y Haunschild han definido con las siguientes palabras:

“Bohemian life was marked by principles or ideas such as spontaneity, sporadic employment, lack of income, continuous improvisation, by living from hand to mouth and by trying to enjoy life from day to day instead of subordinating to fixed (work) schedules.” (Eikhof and Haunschild, 2006: 236)

Nociones como la búsqueda de satisfacciones inmediatas han extendido también una imagen de actores y actrices con comportamientos **hedonistas**, con un consumo normalizado de **drogas** y la asistencia y organización regular de **fiestas**. De nuevo, en los discursos se ha negado esta idea al determinar que son imágenes distorsionadas, que no son características del ámbito teatral:

“Le dices a tu madre que vas a ser actor y te dice: ‘¡Dios mío! hijo mío, te vas a drogar, vas a beber, vas a estar tirado en una cuneta, tal...’ yo creo que se droga y tiene vicios cualquier. Cualquier abogado, cualquier... ciertos políticos [...] o sea, te quiero decir, que en todos los lados hay de todo. Pero sí que hay estereotipos.” (Ar-9: Abel, 34, Actor)

“El mundo de la farándula, en general, está asociado a una serie de cosas que no tienen por qué ser así... claro, también tiene... está como más estigmatizado en ese sentido [...] por ejemplo, está muy asociado al mundo de la droga. Yo eso sí que me lo he encontrado muchísimo. O sea, está asociado a una serie de cosas... a la juerga, a la droga, a salir tarde a... a la promiscuidad. O sea, está muy asociado a todo eso sí, todavía sigue ese concepto.” (Az-15: Julia, 46, Actriz y gestora)

Hay otro bloque de prejuicios ligados al sector que tienen que ver con tratar el teatro como si no fuera un trabajo sino un **pasatiempo o un hobby**. Esto está ligado en ocasiones a la consideración del trabajo teatral como algo muy fácil de hacer, y también a la noción de que resulta imposible mantenerse económicamente con esa actividad. El trabajo de Zafra (2017) permite expandir sobre esta cuestión, puesto que aborda el proceso histórico por el que se ha extendido la idea de que el ejercicio creador en sí ya es pago suficiente para las personas dedicadas al arte y que introducir variables ligadas a la remuneración económica pueden entrar en conflicto con la inspiración o la pureza de la creación:

“En los últimos tiempos, sin embargo, ha ocurrido que la valoración del ejercicio artístico se ha socializado del lado de la afición y el placer como aquello practicado en tiempos ociosos y considerado difusamente como actividad laboral. De forma que el contexto no pierde la oportunidad de recordar a quienes crean que eso no es un trabajo en sentido estricto y que por ello cualquiera puede aprovechar para pedir gratis a un amigo o a un familiar que crea.” (Zafra, 2017: 19)

En muchos de los discursos de las entrevistas los actores han hecho referencia a momentos en los que han tenido que justificar el carácter profesional de su actividad en oposición al mito del “artista muerto de hambre”:

“Es que esta profesión es tan dura en muchos aspectos, es muy bonita, pero es tan dura en muchos aspectos, que es que te obliga a tomártela en serio. [...] Porque no sé cómo se ve desde fuera pero intuyo que se ve mucho más glamurosa y mucho más ligera y liviana de lo que es... y no lo es. [...] A veces noto que cuando empiezo a explicar cómo vivo yo la profesión, cómo trabajo, que se sorprenden de lo duro que trabajamos, de las horas que le echamos, de lo sufrido que es. [...] Caras de... ah hostia ¿esto es así? Hostia, es mucho más duro de lo que pensaba. Eso es lo que yo percibo.

En general tienen una imagen como más light.” (Az-5: Sara, 35, Actriz)

“Si les dices que al teatro, algunos me han dicho: ‘ya pero bueno, pero ¿a qué te dedicas de verdad?’.” (Ar-30: Iván, 51, Actor)

“Tú les dices que eres actriz: ‘ya, pero ¿en qué trabajas?’ Esto sí me lo he encontrado, o sea, el: esto no es un trabajo. ¿De qué comes? o ¿de qué te ganas la vida? Eso sí. Entonces está asociado a gente que no curra, gente que no... pues que es como un hobby, que no es como una profesión. Sobre todo si tú no estás dentro de los circuitos que son visibles. Si no estás en una serie o haces cine, entonces ya no... es un hobby.” (Az-15: Julia, 46, Actriz y gestora)

En algunos casos, esta perspectiva ha llevado al entorno familiar de actores y actrices a recriminarles por no desarrollar un “trabajo de verdad”:

“Y tu familia te está diciendo: ¡búscate un trabajo de verdad! Y, ¿cómo de verdad? ¡Si esto es de verdad! Y es así... te tratan ahí con un poquito de: ‘venga, déjate de hacer el niño y búscate un trabajo’; y es: ‘no joder, este es mi trabajo, y es para lo que yo estoy pretendiendo y para lo que llevo años dedicado.” (Ar-28: Nico, 60, Actor)

“Yo tengo la necesidad de explicar todo esto para que luego venga mi tía y me diga: ‘pero cuándo vas a... ¿cuándo te buscas un trabajo real?’ El otro día mi tía me dijo ¿sabes? Entonces yo, ante esa afirmación, no puedo decirle nada ¿sabes? ¿Tienes tres horas para que hablemos un poquito de qué va el este...? si quieres, la semana que viene te vienes dos días a vivir conmigo y te enseño.” (Pablo)

Esta idea está muy ligada al desconocimiento generalizado sobre el funcionamiento del sector en la población. Lo más habitual, es que el único vínculo que tienen las personas externas al sector teatral con el teatro es la asistencia a una representación teatral finalizada. Como ya he ido desarrollando en apartados anteriores, el producto artístico final no refleja ni por asomo la carga de trabajo acumulada y la multiplicidad de oficios y tareas involucradas en el trabajo teatral:

“Yo recuerdo, es un amigo que no tenía nada que ver con el mundo este [...] y me decía: ‘pero entonces tú, tú te levantas por la mañana y ¿qué haces?’. Porque no podía entender esto de: no tengo horario... era como: ‘pero entonces... pero tú trabajo, ¿qué es?’ Pero vamos, yo creo que es desconocimiento. [...] Creo que hay gente que es un poco condescendiente, que se cree... este rollo de: ‘los actores son unos vagos, tal...’ eso existe. Hay de todo.” (Az-12: Martina, 37, Actriz y gestora)

“Digo que me dedico al teatro... e intento explicar lo menos posible. Porque... las palabras no son muy agradecidas con esto que nosotros hacemos. Además, la gente... no son muy agradecidos, porque la gente en general no tiene ni puñetera idea de lo que es el teatro. Entonces claro, tú dices que te dedicas al teatro y no sabemos la inmensa chorrada que se le puede pasar por el cerebro a la persona que se lo estás diciendo... y explicarle qué es lo que se hace aquí, como te estoy contando yo aquí, pues ya ves que es un trabajo arduo.” (Ar-29: Jorge, 55, Actor y gestor)

A su vez, esta noción del teatro como una actividad no vinculada al empleo, genera dos estereotipos interrelacionados: En primer lugar, la asunción de que el **trabajo actoral es muy sencillo, accesible a todo el mundo e implica poca carga de trabajo**:

“Mañana conoces a alguien y es como: hay cómo mola... no como... que no le da importancia. Esa es la sensación que yo tengo. Como si esto fuera fácil... como si fuese un hobby. [...] La frivolidad de... sí soy actriz. [...] Hay estereotipos de personas que es que llegan ahí como de una manera... y ya soy actriz... que son los que la gente ve, mucha gente ve. Y entonces mucha gente puede pensar

que detrás de eso... pues que cualquiera lo puede hacer. Y... no se dan cuenta que no, que hay otro tipo de actores o de hacer teatro. Pero es que como esa parte, de esa parte del teatro no se conoce.” (Az-25: Sonia, 53, Actriz y gestora)

“Todo el mundo te dice que es actor. [...] Este es actor, que pasaron los de Telemadrid y le pusieron el micrófono y es actor. Hay una cosa que ocurre, además, que es que... es una cosa muy curiosa, porque... si yo cojo, y aquí me meto, oye te importaría, estamos ahí adentro, ¿te puedes venir y recitarme un poema? Y la gente lo hace, y se cree que lo hace bien... pero si pongo un piano: ‘no, yo no sé’. Pero la gente, el piano sí, la interpretación no. ¿Por qué?” (Ar-31: Manuel, 62, Actor y gestor)

“Nos molesta un poco este rollo de que parece que cualquiera que se aprenda un texto puede soltarlo y hacerlo así... porque esto es como un hobby, se han venido arriba y del hobby han hecho un trabajo. Pero no, lleva mucho más trabajo de lo que la gente se cree.” (Az-12: Martina, 37, Actriz y gestora)

“hay como... a veces, cierta imagen en la sociedad de que, de los artistas que, en fin, tenemos vidas fáciles, hacemos lo que queremos... la farándula y tal. Y esto es mucho curro, y bueno, de pronto es un trabajo con muchísima inseguridad.” (Ar-19: Diego, 46, Actor y gestor)

Y, en segundo lugar, que los actores y las actrices son **perezosos o vagos**. No quieren trabajar de verdad y por eso se dedican al teatro:

“En mi familia por parte de mi madre, tengo familia que cuando tenemos cenas familiares o comidas familiares y tal... yo soy el vago, ¿sabes? Soy el vago o el que no sabe hacer otra cosa, o el maricón. Sí, es verdad. Antes lo sufría un poco. Lo sufría yo, pero también lo sufría por mi padre por mi padre... como... qué vergüenza. Ahora me da igual.” (Ar-6: Mario, 28, Actor y gestor)

La gente que no tiene nada que ver con el arte considera que los artistas somos unos vagos. [...] Al fin y al cabo... yo digo: ‘mira, oye, sí, soy un vago, pero me he levantado hoy a las 11 de la mañana, soy súper feliz, no tengo que ir a la oficina’. Brindemos por los vagos ¿no? [...] yo creo que hay que presumir de vagos. Aunque luego nosotros sepamos por dentro... el curro que hay detrás. El curro que hay detrás. [...] hay que empoderarse, hay que decir: ‘pues sí, pues soy un hippie de mierda, un vago’. Ala venga, que yo solo sé mi historia. Solo yo la sé, yo.” (Ar-7: Alberto, 28, Actor)

La existencia de este tipo de estereotipos en el entorno cercano de las personas implicadas se produce únicamente en los casos en los que la familia no tiene nada que ver con el mundo del teatro ni con otros trabajos creativos. Todos estos prejuicios pueden llegar a contribuir a la precariedad laboral puesto que reducen el “estatus” o el reconocimiento.

3.2.1.2 Principales estereotipos positivos

En los discursos de las entrevistas he podido encontrar también una serie de rasgos y actitudes claramente positivas hacia la profesión de intérprete por parte de la sociedad. Se podría comparar a los análisis de otros sectores artísticos identificados con la noción de “cool jobs” (Gill, 2002; Neff et al., 2005; Oakley, 2004; Pratt, 2002). La mayoría de estas actitudes se materializan en la **atracción o la curiosidad** hacia el trabajo teatral y vienen formadas a través de una imagen de la figura del artista como ente misterioso y exótico:

“Siempre es cierto que causa a lo mejor un poco de curiosidad ¿no? ‘Ah ¿que eres actor?, ah ¿que eres músico?, ah y ¿dónde actúas? Ah y ¿qué haces? Ah y ¿dónde sales?’ Sí, causa como... causa como cierta ‘anda mira’ ¿no? Es como... ‘anda mira este, este es famoso’ ¿no? O algo de eso.” (Ar-7: Alberto, 28, Actor)

“Muchas veces es que: ‘¡Ala teatro! pues qué guay’ pero como si hicieras... como si fueras alguien de un zoológico un poco ¿no?” (Az-2: María, 35, Actriz)

“Se pone a favor... se pone a favor, sí, hay como un exotismo ahí. Una cosita curiosa.” (Ar-31: Manuel, 62, Actor y gestor)

“Cuando te pregunta a que te dedicas, mucha gente que tiene mucha curiosidad, hay gente que te ve como algo muy exótico. Hay gente que le interesa, porque le gusta el teatro.” (Az-13: Sofía, 43, Actriz)

“Y luego siempre, y eso sí me gusta, siempre piensan que es una profesión como muy misteriosa. Que no entienden bien cómo: ‘Pero, ¿qué hacéis? Pero, ¿esto de ser actor? ¿Cómo es la vida de ser actor? Pero, ¿cómo construyes un personaje?’ que lo que nosotros vemos como normal, mi vida la veo muy normal y es verdad que cuesta... o sea, la mirada del otro es como [...] noto como un halo de misterio.” (Az-5: Sara, 35, Actriz)

“Tenemos una parte de exposición pública. Y siempre que hay una parte de exposición pública del otro lado se suele dar una mirada, o una expectativa de: bueno, ¿cómo será eso no? ¿Qué vida llevan? [...] Eso... que para nosotros es algo tan... muy habitual y que puede ser estupendo y que puede llegar un momento en tu vida que lo que quieres es estar en casa y lo que menos te apetece es ir a Soria a hacer un bolo. Pero para la gente en general es una vida interesante. Como exótico, divertido y tal.” (Ar-19: Diego, 46, Actor y gestor)

También hay una parte de la población que se siente inspirada o que, hasta cierto punto, admira a las personas que se dedican a una profesión artística como es el teatro. Generalmente se asume que es difícil ganarse la vida como intérprete por lo que se valora positivamente cuando alguien lo consigue:

“A mí me ocurre mucho que... como que: ‘joder, que suerte macho poder dedicarte a lo que quieres’, hay como un, una cierta admiración. [...] Cuando la gente se entera que tú eres actor, y sobre todo con esta edad ya [...] dicen, no es un cabra loca [...] más en Sudamérica que aquí. En Sudamérica, yo llego y es una valoración... [...] allí hay como un respeto, a esas canas, al actor, como de... ¿cuántas tablas tendrá este señor? ¿Qué de experiencias me puede contar?” (Ar-31: Manuel, 62, Actor y gestor)

“Cierta admiración... también hay gente que tiene esa pulsión de haber querido hacer teatro, o haber querido hacer pintura... y sin embargo no lo han hecho ¿no? hay una admiración por eso.” (Az-1: Lucía, 34, Actriz)

También hay un aspecto que puede analizarse como estereotipo positivo o como prejuicio que está ligado al mito del **“artista revolucionario”**. Un texto que ha contribuido claramente a esta noción es la publicación del “Manifiesto por un arte revolucionario independiente” en 1938, firmado por André Breton, Leon Trotsky y Diego Rivera¹⁰⁵. En España, además, la oposición del teatro independiente al régimen franquista en las últimas etapas de la dictadura y durante la

¹⁰⁵ Recuperado el 24/03/19 de:

http://sgpwe.izt.uam.mx/files/users/uami/nivon/BRETON_manifiestopdf.pdf,

transición, también ha potenciado esta imagen del teatro basada en la asunción de que todos los artistas están comprometidos social y políticamente desde la izquierda:

“O eres un actor revolucionario, rojo comprometido políticamente y que estas en contra del establishment, o eres el *celebrity* que hace la película y que firma autógrafos y que le persiguen los paparazzi. Creo que la sociedad ve esta profesión un poco en esos dos extremos. [...] Pero luego, todo el grueso de la profesión, somos muchos actores en ese país, estamos ahí en medio sosteniendo la profesión. No somos ni la imagen de un lado ni la imagen del otro, estamos sosteniendo la profesión.” (Az-13: Sofía, 43, Actriz)

“Hay pequeños estereotipos. El ser de izquierdas, ya es como que se asume también: ‘Ah, sí el de Iglesias ¿no? de Podemos ¿no?’. Y yo no sé qué decir, ¿que si soy actor soy de Podemos? Es curioso cómo se asocian los estereotipos, el perroflautismo.” (Ar-17: Adrián, 42, Actor y gestor)

Estas actitudes de admiración o curiosidad se ven acentuadas en los casos en los que se asume la vinculación con el ámbito audiovisual que, como ya he comentado, resulta bastante frecuente. En estos casos se asocia la idea del “**glamour**”, el atractivo del lujo o la celebridad, que se consideran consustanciales al trabajo en televisión o cine:

“Cierta sensación de... de atracción o... por una idea preconcebida. [...] Como una estúpida idea que les hace sentirse atraídos por... ‘y ¡qué glamur, qué sensibilidad!’” (Ar-20: Marcos, 40, Actor y gestor)

“Comentarios que te hacen en un momento determinado: “joder qué bien vivís” y es... si tú supieras... [...] Pero sí que hay muchos estereotipos en ese sentido. Porque si eres actor tienes que estar forrado, y cosas de esas... y el glamour.” (Ar-28: Nico, 60, Actor)

“Atrae porque lo poco que vemos de los actores... porque tienen un reconocimiento grandes actores, eh... de la cultura, gente importante en la cultura tienen reconocimiento [...] Hay una imagen muy superficial de lo que es la profesión. De la gala de... la pasarela, la alfombra... y entonces, eso es como jodido porque yo tengo que estar luchando constantemente contra esos prejuicios y contra esa visión de la profesión que no es la realidad. [...] En general hay una tónica de: ‘¿de qué os quejáis? Si tenéis dinero’ porque el éxito es igual a la fama y el que tiene fama tiene dinero, pero mentira, mentira. Hay tantos y tantos actores conocidos de televisión que no tienen un duro... pero que te sorprendería la cantidad.” (Ar-8: Alejandro, 27, Actor y gestor)

Como se observa en la cita anterior, el estereotipo del glamour y el lujo puede ser muy contraproducente para actores y actrices de teatro que no se ajustan de ningún modo a la imagen que se espera de ellos. Además, también contribuye a extender otro prejuicio que he podido encontrar en los discursos, el de los artistas subvencionados con dinero público:

“Todavía sigue habiendo el estereotipo de los cómicos y tal, que viven de las rentas [...] en las redes sociales, por ejemplo, ahí hay una corriente de gente que dice que: ‘no veamos los goya, que boicoteemos los goya, porque la gente del mundo de la farándula son todos unos estómagos agradecidos que nos estamos alimentando con las subvenciones, con nuestro dinero, y nosotros somos los que pagamos las entradas’. Bueno, yo no entiendo muy bien esos argumentos, no entiendo ese tipo de argumentos [...] Como si fueras un vago que se aprovecha.” (Ar-30: Iván, 51, Actor)

De forma general, se habla sobre cómo las actitudes ante la profesión tienden a adoptar uno de los **dos polos opuestos: la atracción y la admiración frente a la condescendencia y la crítica:**

“Pues está el: ‘oh qué glamur, oh que guay’, y el: ‘pobre... no hace nada’. O sea, está un poco la mezcla de las dos cosas.” (Az-15: Julia, 46, Actriz y gestora)

“Hay dos reacciones muy típicas, una es: ‘¡Ah qué guay! Y ¿qué has hecho?’ Y luego está la de: ‘joder, joder’ como diciendo... te mueres de hambre. Sí, de hecho alguna vez me han soltado alguna barbaridad de ese estilo. [...] tiene que ver un poco con esos dos tipos de reacciones que te digo, o el: ‘qué guay’, eso significa que conoces un montón de gente, sales en la tele y eres súper guay, o todo lo contrario, eres un pobre muerto de hambre, un artistilla. Hay como esos dos clichés extremos, sí.” (Az-3: Paula, 25, Actriz)

“Curiosidad, no sé si expectativa o curiosidad. También rechazo, eh... depende del sector en el que te muevas también... como: ‘ah bueno, entonces... o sea, que no haces ni el huevo ¿no?’ Pues a lo mejor hago más que tú.” (Az-1: Lucía, 34, Actriz)

“En situaciones en las que lo económico es: tanto tienes, tanto vales. Esto funciona mucho ¿no? demasiado, y en la que... cuando queda de manifiesto tu incapacidad para permitirte ciertas cosas, pues en esas... como que pasas de ser el guay a ser... pero todo esto de una manera encubierta. La gente suele ser... eh... hirientemente respetuosa e hipócrita. De, a su pesar, con toda la buena intención del mundo. Y tú mismo tienes esos pensamientos, así que nada que reprochar.” (Ar-20: Marcos, 40, Actor y gestor)

Como se observa en esta última cita, tanto los estereotipos positivos como los prejuicios forman parte de las dinámicas de autoidentificación y autopresentación de actores y actrices. Para terminar esta parte, también es interesante incorporar aquí la noción de “**reconocimiento**”, desarrollada por Honneth (1995), cuyo uso ideológico es elaborado por Crespo (2015):

“Este uso ideológico del reconocimiento se caracteriza por apelar a una imagen positiva del sujeto a quien se pretende persuadir, a valores que sean creíbles en el momento y lugar en que se hace la apelación. Las ideologías del reconocimiento – a diferencias de las ideologías excluyentes, como el racismo o el machismo – apelan a valores que consideramos propios, tales como la felicidad, la realización personal o el sentido de autonomía. Esto supone un tránsito o transformación de las aspiraciones personales en mecanismos de sujetación.” (Crespo, 2015: 5)

Siguiendo esta idea, mientras que los prejuicios son excluyentes y dificultan la autoidentificación y la autopresentación como actores y actrices de teatro, los estereotipos positivos contribuyen a la “sujetación” de éstos en su identidad profesional. De forma general, se observa un mayor peso de esta segunda tendencia.

3.2.2 Implicación

3.2.2.1 Vocación y experiencia profesional como ejes de la implicación

La implicación en el trabajo se puede medir en términos de **esfuerzo y tiempo dedicado**. Observar los discursos relativos a la posibilidad de dejar el trabajo también ofrece la posibilidad de matizar el grado de implicación. En el capítulo sobre precariedad laboral ya he desarrollado el grado de implicación temporal y el esfuerzo necesario para poder trabajar como intérprete

teatral. La asunción de un marco laboral basado en la flexibilidad, el pluriempleo y la intensificación laboral, sin una estabilidad económica, es una realidad en buena parte del sector. Este es el principal motivo para que haya muchos casos en los que profesionales se planteen o se vean obligados a abandonar el trabajo teatral:

“Cada vez que salgo a escena digo: ¿por qué has elegido este trabajo? No entiendo por qué eliges esto... a veces digo: ‘sí, porque no soy una persona... normal’. Quiero decir, ¿por qué no entro en una oficina... estoy ocho horas, me alieno un poco y luego salgo, me voy al cine? Vida más fácil, porque no es una vida fácil... la vida del artista [...] no es nada fácil encontrar tu... encontrar tu sitio no es fácil, no es nada fácil. Y además, es una lucha contra corriente, todo.” (Az-1: Lucía, 34, Actriz)

“Hay un problema en esta profesión y por eso hay tanta gente que lo deja, y lo normal en la profesión es que, de repente, un colega te diga: ‘tío, me voy a tomar un tiempo, lo voy a dejar...’ ¿sabes? Porque es muy difícil. Y porque a nivel económico es muy difícil.” (Ar-18: Cristian, 36, Actor)

“Por lo general, de toda la generación nuestra de la escuela, de todos los que empezamos la escuela, yo creo que de mi clase, que éramos 30, se han dedicado al teatro tres o cuatro. Y el resto a la producción y tal... pero ¿actores, actores? Conozco tres.” (Ar-27: Lucas, 58, Actor y gestor)

Sin embargo, esto resulta más frecuente cuando nunca se ha llegado a obtener una continuidad en los ingresos por su trabajo. En los casos en los que ya se ha trabajado durante un período determinado, únicamente la **extrema necesidad** les ha empujado a dejar el trabajo:

“Conozco a gente que lo ha dejado, conozco mucha gente apasionada de su trabajo que lo ha dejado, pero de alguna manera siempre está ahí. Igual lo dejas por necesidad. Igual lo dejas porque es impenable, porque tienes un crío que tienes que mantener y ya está, y tienes que trabajar en el bar o vendiendo pisos. O sea, lo dejas. Pero porque es una cosa impenable de necesidad.” (Ar-6: Mario, 28, Actor y gestor)

“Yo lo que quiero es vivir, si es posible, trabajando en lo que más me gusta, pero vivir. Lo que no quiero es arrastrarme por las calles y malvivir por empeñarme en conseguir algo que me está negando la vida. También tienes que ser receptivo y decir: bueno, pues hasta aquí. Lo has intentado, no se puede, pues te tendrás que dedicar a otra cosa. [...] Yo no quiero dedicarme a otra cosa, pero no quiero morirme de hambre. Esto es una carrera de fondo. ¿Hasta cuándo estas dispuesta a intentarlo?, pues es una pregunta muy personal y cada actor tiene el límite que tiene. Hay un dicho en inglés que es: ‘you have to go too far to find out how far is far enough’; entonces es una carrera de fondo pero tiene un límite. Si tú llevas toda la vida luchando, muriéndote de hambre, llegando a fin de mes horroroso, dejando cosas por el camino... pues, al final tienes que tomar una decisión. [...] Tiene que haber un momento en el que no todo vale, no todo compensa, absolutamente no. Mientras seas feliz sí, en el momento en que no estés disfrutando, pues, es el momento de decir adiós.” (Az-13: Sofía, 43, Actriz)

En ningún caso se produce un discurso en el que se argumenta que el motivo para dejar la profesión reside en la desilusión ante el trabajo teatral en sí, sino más bien en las circunstancias de su alrededor que impiden su desarrollo. Una vez más, repitiendo el análisis que ayudaba a justificar la asunción de la precariedad laboral, la vocación es el principal elemento explicativo al analizar esta dinámica. Incluso en los casos en los que los y las profesionales sí se han planteado dejar la profesión, su vocación se lo ha impedido:

“Hay veces que te enfadas y dices: ¡Se acabó, no sé qué!’. Pero al día siguiente ya estás otra vez... O sea, me ha durado... me ha podido durar, muy poco. No puedo.” (Az-16: Claudia, 49, Actriz)

“Me lo planteo este año, hace dos meses, pero me duro 15 días. [...] Exactamente me duro eso. No, pero, sí que con el tiempo me ha cambiado un poco, sobre todo, las expectativas. O sea, tener expectativas más realistas. Yo creo que es importante no hundirse pero sí tener unas expectativas que se ajusten un poco.” (Az-3: Paula, 25, Actriz)

“Ha habido momentos de mi vida que he pensado: ‘tía... ¿te merece la pena? O sea ¿te merece la pena esto?’. No sé, yo creo que tengo capacidad para... podría trabajar de otras cosas ¿no? [...] Si yo utilizara todas estas horas y toda esta capacidad para generar trabajo, porque al final es lo que estoy haciendo, inventándome trabajos donde no los hay; si lo utilizara en empresa, que te pagan la hora [...] Me forro tío... sería una ejecutiva de la hostia. [Risas] Y... pero claro, de repente dices, ‘ya, pero ¿me compensaría?’ Pues... de momento no lo he hecho. De momento no lo he hecho, y ahí es donde juega la vocación.” (Az-12: Martina, 37, Actriz y gestora)

“A veces son 20 minutos, a veces son 2 meses, sí, sí muchas veces... pero no puedes, es como una especie de virus, es una adicción... o sea, para mí tiene mucho de adicción. [...] Me gusta el actuar, me gustaba todo lo que había alrededor del teatro, me gustaba la escritura teatral, me gustaba... porque, a mí lo que me gusta es narrar. Entonces, cuando tienes vocación de narrador... es imposible, o sea, lo que te echa para atrás es el sistema pero está dentro de ti, entonces, ir en contra de tu naturaleza es que te haría muy infeliz.” (Az-15: Julia, 46, Actriz y gestora)

“Yo lo viví hace tiempo, me dio un bajón en mi vida y dije: ‘venga, voy a hacer las oposiciones y tal’, pero de repente me pare y dije: ‘No puedo salirme ahora del camino, llevo mucho tiempo focalizándome en esto, si me salgo ahora... no me quiero salir’. [...] No dudo en que me pueda volver a pasar, y ahí espero que de repente aparezca... de repente, otra vez, la vocación, y diga: ‘Lo siento pero yo sigo, sigo hacia el desastre [risa].’” (Ar-7: Alberto, 28, Actor)

Esta “**motivación intrínseca**” (Amabile, 1993) ligada a sectores creativos es la razón por la que la mayoría de los intérpretes nunca se han planteado realmente dejar la profesión, algo que también se observa en los discursos de las entrevistas:

“Siempre he tenido la cosa muy clara de que, pasara lo que pasara, siempre iba a querer vivir de esto. Fue como un objetivo muy claro ya con 18 años cuando tenía una situación económica bastante jodida [...] me di cuenta y entonces empecé como loco a ponerme en eso y hasta el día de hoy, o sea, ha sido como una... constante.” (Ar-21: Sergio, 50, Actor y gestor)

“Una vez me lo dijo mi madre y nunca lo había pensado así, y desde entonces digo: ‘es verdad’. Una vez estuve yo así... y había pensado en dejarlo y estudiar psicología, que también es algo que siempre he querido hacer y tal... y me dijo: ‘mira, es que tú, si dejas de hacer esto... creo que te morirías’. Y pensé: ‘hostia es verdad’, nunca lo había pensado, pero es verdad. Entonces, tiene que ser algo un poco así, como decir, es que no puedo no hacerlo. Es como algo de necesidad de expresión, yo lo vivo así.” (Az-4: Daniela, 28, Actriz y gestora)

“Lo amo de una manera que no puedes imaginar. O sea, es vocacional... ¡tan vocacional! [...] yo quiero comunicar, y es un poco a lo que te lleva este oficio, a comunicar. A ser el vehículo para contar cosas, para expresar. Y si no es, me tiraré al retiro, al metro... pero... espero... no lo haría como algo peyorativo, porque para mí seguiría siendo lo mismo, contar cosas.” (Az-22: Irene, 58, Actriz)

“Nunca, jamás. No, no... no, no, no pasa por mi mente. Y no creo que... de hecho no va a pasar. A ver, es lo que te digo, nunca digo: ‘de esta agua no beberé’. Pero veo muy, muy, muy poco probable que pase. Yo creo que tengo una ventaja. Que es, como he vivido durante 11 años lo que es la sociedad, lo que es un trabajo de mierda y estar en la vida donde no quieres estar, pues para mí... eso es una ventaja. Porque yo ya sé lo que hay. Yo entiendo gente que empieza directamente con

la interpretación o tal y que siempre van a tener la duda de: ‘¿y si me dedico a otra cosa y tengo esa estabilidad económica?’, pero para mí es una trampa.” (Ar-18: Cristian, 36, Actor)

En los casos en los que los y las profesionales **llevan más tiempo trabajando** en el sector, además de la motivación intrínseca y la vocación, también se hace referencia a la dificultad que supondría cambiar de sector después de todo el aprendizaje, el esfuerzo y el tiempo dedicados. Además, se puede llegar a un punto en la carrera profesional en la que es más fácil seguir buscando trabajo en el sector en el que se está, aunque sea tan precario e inseguro como el teatral, que buscar trabajo en otro sector:

“Entre otras cosas porque dices... ¿qué voy a hacer yo? Si esto es lo que sé hacer. O sea, yo llevo treinta y dos años, te digo, trabajando de gira ininterrumpidamente, salvo el año 1994, que trabajé un solo día de todo el año. [...] Ese es un año de enseñanza. Si sobrevives a eso, y no se te va la autoestima y no entra la inseguridad, sino que sobrevives y dices: ‘venga, ya llegarán.’ Y efectivamente.” (Ar-28: Nico, 60, Actor)

“Luego también, no sé si el hecho de que llevas quince años dedicándote a esto, a esto o a cualquier cosa, de repente un cambio de tercio muy radical... pues dices: ‘hostia, es que yo sé hacer esto... le he dedicado todo este tiempo y toda esta energía’ ¿no?” (Az-12: Martina, 37, Actriz y gestora)

“Yo soy una de las que... es más fácil que me salga de lo mío que de otra cosa, porque a estas alturas del partido... yo he cumplido ahora 58 y es como... ¿qué? ¿Me van a poner de camarera?, si no puedo ahora mismo ni con el barril. [...] Pues... digo, es que es más fácil que me salga de lo mío que de otra cosa.” (Az-22: Irene, 58, Actriz)

Como vemos en la última cita, todo este discurso se ve claramente reflejado en la construcción identitaria y la auto-presentación. El trabajo de McRobbie (2011) sobre estudiantes en diversos sectores artísticos nos puede ayudar a entender la importancia que tiene el desarrollar un trabajo creativo a la hora de conformar una identidad social o, en otras palabras, la habilidad para incorporar e interpretar una identidad que refleje el trabajo creativo y sea reconocida por el entorno. La importancia del reconocimiento social a la hora de generar una sensación de “yo” y de identidad creativa también se explicita en el análisis de Henriques (2014) en el baile. Sin embargo, en última instancia, son los propios actores y actrices los que deben construir su identidad como artistas, su auto-identificación como tales, trabajen o no en el sector:

“Yo soy actriz porque me identifico con ello y la mayor parte de mi tiempo, y de mi energía, y de mi dinero incluso, se lo he dedicado a eso. Esté trabajando en un proyecto o no. No voy a trabajar de actriz de nueve a dos.” (Az-3: Paula, 25, Actriz)

“Un factor importantísimo es la confianza y el ánimo del actor. Eso hay que trabajarlo, hay que sentir que somos actores aunque no trabajemos. Porque si esperamos la respuesta de la industria para que la industria nos diga cuando somos actores y cuando no... no es real que solo seamos actores cuando trabajamos, hay mucha gente buenísima que no trabaja.” (Ar-10: Álvaro, 33, Actor)

3.2.2.2 Pluriempleo e identidades profesionales múltiples

La frecuencia con la que se implementan estrategias de pluriempleo en el sector aumenta la complejidad identitaria que se despliega en relación al trabajo de interpretación. Como observa Scott (2012), este es un aspecto frecuente en todos los sectores creativos:

“As aspiring creative workers often combine various jobs, this feature leads to a slash-mark bisecting their working identity: café worker/songwriter, courier/drummer, colour consultant/painter, administrator/jewellery designer, and so on.” (Scott, 2012: 242)

Teniendo en cuenta que un porcentaje muy reducido de actores y actrices de teatro optan por renunciar a trabajar en el sector, la estrategia del pluriempleo o la diversificación de competencias son prácticas muy frecuentes:

“[sobre si se ha planteado dejar el sector] No, igual mañana va y me pasa pero... no. Hombre, he tenido miedo, mucho miedo, porque ya te digo, cuando vas cumpliendo años y... sin plan B, sin plan C, ni R... pero yo siempre digo, algo pasará. Algo va a pasar. Ya veremos. [...] Lo que te decía, es que si no, iría al Retiro. Hombre, sí he tenido sombras, y es como: ‘Dios Mío es que no... están pasando meses y no pasa nada... pero siempre intento ver... mi caso es especial porque soy una optimista, como ves. [...] Entonces, es como... si no es de esto, algo parecido, por el borde, alrededor... de lo que sea... pero seguir estando en, en... *around* el sector.” (Az-22: Irene, 58, Actriz)

“Los que quieren dedicarse a ser actores, solo actores, también les digo que tengan otra... otra vocación, otra de reserva. Pero que puede tener relación con el... con las artes escénicas. Que no solo tiene que ser en el escenario. Que puedes desarrollar desde la docencia, o personas mayores, o personas con problemas...” (Az-24: Laura, 56, Actriz y gestora)

Como analiza Ashton (2015), en los casos en los que la distribución de la dedicación temporal o la principal fuente de ingresos no se corresponden con el trabajo vocacional, la construcción identitaria y la auto-definición del “yo” se vuelve mucho más compleja:

“The portfolio careers of creative workers are complex and assumptions that creative work always remains the core activity may be questioned – especially when it may be the case that ‘other’ work exists as the primary occupation and has a much stronger bearing on career identities.” (Ashton, 2015: 396)

A continuación incluyo algunos ejemplos en los que **se “negocia” con más o menos éxito la identidad profesional** de intérprete teatral con otras identidades profesionales:

“Las expectativas que yo tengo con respecto al teatro es, bueno, me puede dar un dinero extra en cierto momento pero... si yo en un futuro tengo otra fuente de ingresos y me reservo un espacio para dedicarle al teatro, pues lo que me llena más, me parece estupendo. No soy catastrófica, no es que haya dicho: ‘no, no voy a ser actriz’, yo sigo siendo actriz y me identifico como tal, simplemente es ir ajustando un poco las expectativas. [...] Pero vamos, no me importa tener que tener otra fuente de ingresos mínima y poder seguir haciendo teatro. O sea, ya he asumido que probablemente eso sea lo que ocurra.” (Az-3: Paula, 25, Actriz)

“Antes me costaba decir ser actor. Ahora ya no tanto. Ya lo he asumido. [...] Pero me cuesta incluso todavía porque como soy actor y locutor. Soy locutor y también actor.” (Ar-17: Adrián, 42, Actor y gestor)

“Trabajando en una tienda de ropa, ya sabes, lo que tenemos que hacer los actores [...] yo siempre digo que son papeles que te vienen ahí [...] ya te digo: cocinera, camarera, he limpiado casas, era todo lo que saliera... animaciones para la ‘BBC’, bodas, bautizos y comuniones... [Risa] te ves haciendo de todo y a mí, en esos momentos te sientes... pues eso, como si te estuvieras prostituyendo ¿no? Un poco. Que dices: si son papeles, lo puedo vivir desde el amor ¿no? [...] pero al final, cuando estás limpiando una casa para un tío, además ricachón... dices: ostrás... además el trato.” (Az-2: María, 35, Actriz)

Un aspecto fundamental que también se capta en las citas anteriores es la importancia del tipo de trabajo con el que se esté combinando el oficio teatral. Como también analizan Nixon y Crewe (2015), Hearn y Bridgstock (2014) y Ashton (2015), la negociación identitaria será muy diferente en los casos en los que se desarrolle algún tipo de trabajo creativo, aunque inserto en sectores no creativos, que cuando no se desarrolla ninguna actividad creativa vinculada al trabajo vocacional:

“The possibilities for undertaking creative work cannot be separated from creative worker identities, workplace cultures and industry contexts.” (Ashton, 2015: 395)

A continuación incluyo tres ejemplos que sirven para evidenciar el proceso de negociación identitaria en los casos en los que se combinan varios trabajos artísticos con el de intérprete teatral:

“Tengo la creencia de que está todo muy compartimentado. Y que bueno, la escena es la escena y nosotros utilizamos todas las herramientas que tenemos para contar. Ya está. Entonces, esto de distinguir entre ser bailarina, ser actriz, es un poco raro. Esto lo digo para que la gente me entienda, pero yo no me siento ni una cosa ni la otra ¿sabes? Como... bueno pues, más bien, soy interprete.” (Az-4: Daniela, 28, Actriz y gestora)

“Siempre es súper incómoda la verdad [...] ¿Qué te digo? Pues mira: escribo, pinto... eh... compongo, bailo, hago teatro y... hago lo que me da la gana. Es complicado. Y luego, tampoco me gusta el rollo: ‘soy actriz’ ¿sabes? [...] yo digo: ‘soy artista’. Cada uno entiende lo que... pero, como que no me siento del todo cómoda, y ha sido también una cuestión de... decir: ‘soy artista’, ha sido un trabajo también de años. ¿Sabes? De... de reconocer, a ver, es que... eres artista. Hagas lo que hagas... está ahí.” (Az-1: Lucía, 34, Actriz)

“Yo suelo decir que a veces actúo, a veces escribo y a veces dirijo. Porque ahí tengo que traducir... porque yo no me siento, yo no soy actriz, yo a veces actúo. Para mí sería la diferencia. [...] Aún a mala, me gusta narrar cosas, entonces me dedico a narrar. [...] Pero es una diferencia psicológica que yo tengo. Porque cuando he visto a gente que ha dicho: ‘yo soy actriz’, que es una forma de creerte lo que uno hace... a veces nos lleva hasta el último término y son actores 24 horas al día... no sé si me explico.” (Az-15: Julia, 46, Actriz y gestora)

Un cuarto ejemplo se correspondería con la figura del “actor-empresario”, materializada en las compañías de artesanía teatral.

“Soy teatrero. Y es verdad. No he encontrado otra palabra para describir mi trabajo que se ajuste mejor a lo que hago, que es, de todo: dirijo, actúo, escribo, diseño luces, hago la escenografía, soldaduras, música...” (Entrevista Etnográfica a Hadi Kurich, del Teatro de la Resistencia)

Como vemos, se implementan estrategias como la de auto-definirse “artista”, “intérprete”, “narradora” o “teatrero” para integrar los diferentes identidades profesionales que se van desplegando. En cualquier caso, la gestión de esta negociación es mucho más compleja y difícil en los casos en los que el trabajo creativo se combina con otros trabajos no creativos.

3.2.3 Valoración

He analizado el carácter positivo o negativo con el que las personas entrevistadas valoran su rol profesional a través de los discursos sobre las principales competencias adquiridas en el desarrollo del trabajo y el modo en el que éstas les han cambiado como individuos, o el modo en el que ha cambiado su forma de ver el mundo. El análisis de los discursos me ha permitido arrojar luz sobre el grado de satisfacción con la vida, la evaluación global que la persona hace de su vida. Para empezar, he podido observar con mucha frecuencia la noción de que el trabajo teatral te hace “**mejor persona**”:

“Me ha dulcificado y me ha hecho mejor persona. O sea yo creo que a mí el teatro me ha hecho mejor persona, sí.” (Az-1: Lucía, 34, Actriz)

“El teatro es eso, pues lo que ya sabemos, que confronta al ser humano directamente con otro [...] Es la relación con el otro. Que es un poco la vida, por eso lo de que tienes que viajar, tienes que conocer la vida, porque no deja de ser que tienes que hablar de esto, aquí. ¿Sabes? Entonces, me hace mejor persona, yo me siento mejor persona.” (Ar-8: Alejandro, 27, Actor y gestor)

“Creo que soy un ser humano mucho más válido y mucho más... más cándida, mas... bueno, una mejor persona. Luego, toda la gente que he conocido... soy mucho más social de hecho.” (Az-5: Sara, 35, Actriz)

“Cuando te conoces a ti mismo lo suficiente como para empatizar con el resto del mundo eres mejor persona. Entonces, creo que una de las... creo que una de las cosas que... que... si eres buen, esto lo he escuchado de muchos maestros y de mucha gente del mundo del teatro, [...] si eres un buen actor, eres una buena persona, al menos quieres ser una buena persona.” (Ar-6: Mario, 28, Actor y gestor)

“Te hace... conocerte más, personalmente eh... eso ya... conocerte más y enfrentarte muchas veces a ti, continuamente. Eso también es un reto. [...] Entonces tú, claro, tienes que tener trabajado quién eres tú, por qué quieres hacer esto que es tanto esfuerzo... entonces, yo creo que te hace mucho mejor persona.” (Az-25: Sonia, 53, Actriz y gestora)

A través de las citas anteriores, podemos determinar que la mayoría de las competencias asociadas a la idea de convertirse en una persona mejor, se podrían vincular a lo que actualmente se describe como la “teoría de la **inteligencia emocional**”. Se puede hablar en términos de inteligencia emocional cuando se hace referencia a la capacidad de reconocer y comprender reacciones emocionales propias ante personas o lugares, la habilidad para “leer” las emociones de los demás y la capacidad para gestionar las propias emociones y las de otras personas. En palabras de Furnham:

“Emotional competencies include emotional self-awareness, emotional self-regulation, social-emotional awareness, regulating emotions in others, understanding emotions and so on.” (Furnham, 2018: 222)

En las siguientes citas se pueden observar ejemplos en los que una actriz y un actor hacen referencia explícita al desarrollo de la inteligencia emocional en el trabajo teatral:

“Conlleva aprender a escuchar. Todo lo que son las habilidades de inteligencia emocional, que está muy de moda, se desarrollan en teatro. O sea, el autoconocimiento y el conocimiento del otro, el

autocontrol, la empatía, la escucha activa, la comunicación, el trabajo en equipo... o sea, todo eso conlleva el teatro. El saber dónde estás, el saber relativizar y el disgregar un sentimiento... de una emoción [...] El poderte enfrentar a miedos, a... a hablar en público, a hacer una presentación, eso desde la comunicación. Y sobre todo, el teatro, para mí, es una actividad de escucha, total y absoluto. O sea, de escucha al compañero y de escucha a ti mismo y al otro que es el personaje. O sea, es una escucha muy completa.” (Az-15: Julia, 46, Actriz y gestora)

“La inteligencia del desarrollo de las emociones. En el teatro trabajamos esencialmente las emociones, es la herramienta ¿no?, de comunicación de tu conflicto. Poder acceder a eso... a eso y a un conocimiento de un lenguaje... digamos que no es el lenguaje habitual, digamos, el lenguaje vulgar de la calle. En el teatro siempre encuentras unas palabras que van despertando tu mente y que van conformando tu visión del mundo ¿no?, eso es importante.” (Ar-28: Nico, 60, Actor)

Esta teoría se construye sobre el trabajo de una serie de autores que, desde los años 80, comienzan a criticar la noción de la inteligencia medible a través de Coeficientes Intelectuales. La aproximación clásica al análisis de la inteligencia la definía como una sustancia indivisible y monolítica vinculada a capacidades cognitivas para pensar, razonar y analizar, además de facultades relacionadas con el pensamiento abstracto, teórico, científico y académico (Rodríguez, 2004: 48). Uno de los primeros autores que rompen con esta concepción de la inteligencia es Howard Gardner (2001), con su **teoría de las inteligencias múltiples**. Gardner desarrolla hasta nueve tipos de inteligencia¹⁰⁶ entre los que podríamos destacar la inteligencia kinestésica – basada en aptitudes corporales o manuales y el control y armonización de los movimientos – y la inteligencia **personal**, subdividida en dos categorías: intrapersonal e interpersonal:

“[Intrapersonal] Por una parte, se encuentra el desarrollo de los aspectos internos de una persona. La capacidad medular que opera aquí es el *acceso a la propia vida sentimental*, la gama propia de afectos o emociones: la capacidad para efectuar al instante discriminaciones entre estos sentimientos y, con el tiempo, darles un nombre, desenredarlos en códigos simbólicos, de utilizarlos como un modo de comprender y guiar la conducta propia. [Interpersonal] La otra inteligencia personal se vuelve al exterior, hacia otros individuos. Aquí, la capacidad medular es *la habilidad para notar y establecer distinciones entre otros individuos* y, en particular, entre sus estados de ánimo, temperamentos, motivaciones e intenciones.” (Gardner, 2001: 189)

Estas dos formas de inteligencias serían las que mejor se ajustarían al trabajo descrito en el apartado sobre el “cuerpo dramático” de actores y actrices. Sin embargo, como analiza Larivée (2010), este desarrollo también ha sido expuesto a **numerosas críticas** que, entre otras cosas, han cuestionado el rigor científico de la clasificación de Gardner aludiendo arbitrariedad y la falta de especificidad entre la correlación de las diferentes inteligencias. En cualquier caso, la ruptura con la concepción anterior de la inteligencia se podría subdividir en dos corrientes generales que abordan la inteligencia emocional: **el Modelo Mixto y el Modelo de Habilidad**. El primero es desarrollado por autores como Daniel Goleman, que además popularizó el término de inteligencia emocional como un compendio de rasgos estables de personalidad,

¹⁰⁶ Los nueve tipos de inteligencia según Gardner son: lingüística, musical, lógico-matemática, espacial, kinestésica, interpersonal, intrapersonal, naturalista y existencial. Para un análisis sistemático de los principales componentes de cada tipo ver Larivée (2010: 117).

competencias socio-emocionales, aspectos motivacionales y habilidades cognitivas que él mismo describe en los siguientes términos:

“Características como la capacidad de motivarnos a nosotros mismos, de perseverar en el empeño a pesar de las posibles frustraciones, de controlar los impulsos, de diferir las gratificaciones, de regular nuestros propios estados de ánimo, de evitar que la angustia interfiera con nuestras facultades racionales y, por último -pero no por ello, menos importante-, la capacidad de empatizar y confiar en los demás.” (Goleman, 2008: 36)

El **Modelo de Habilidad**, desarrollado por autores como Mayer y Salovey (1997), que acuñaron el término de inteligencia emocional en 1990, se adopta un modelo basado en el uso adaptativo de las emociones y su aplicación al pensamiento. La inteligencia se define así como una habilidad que unifica emociones y razonamiento, partiendo de que las emociones pueden facilitar un razonamiento más efectivo y, a su vez, la razón permite gestionar mejor la vida emocional ayudando a adaptarse al medio y a solucionar problemas. Este modelo implica el desarrollo de habilidades para la regulación, control y gestión de las emociones en momentos concretos; la comprensión y el análisis de las mismas; la habilidad para facilitar el pensamiento a través de la emoción, por ejemplo a la hora de motivarse manteniendo un alto grado de atención y capacidad creativa en la consecución de un objetivo; y el desarrollo de la empatía o el reconocimiento – percepción, evaluación y expresión – de las emociones ajenas, algo que permite ajustar las propias emociones y mejorar así la gestión de las relaciones sociales. Para varios autores, este segundo modelo cuenta con una mayor validez empírica (Castro and Martín, 2012; Fernández-Berrocal and Extremera, 2005; Rodríguez, 2004). También hay otras aproximaciones como el Modelo Bar-On de inteligencia socio-emocional, que describe una inteligencia en la que aparecen competencias emocionales y sociales interrelacionadas de forma transversal e incluye estrategias de medición multimodales o basadas en auto-informes (Bar-On, 2006). Sin embargo, aquí dejaré de lado tanto la medición de la inteligencia emocional como la forma en la que ésta se ve desplegada en el desarrollo del trabajo. Me voy a centrar en los discursos acerca de cómo el desarrollo de la inteligencia emocional ligada al trabajo teatral impregna el resto de ámbitos de la vida hasta llegar a la noción de “ser mejor persona”. Para estructurar estos discursos, emplearé **dos categorías: la empatía y el autoconocimiento**, que bien podrían vincularse a las nociones de inteligencia interpersonal e intrapersonal de Gardner.

3.2.3.1 Desarrollo de la empatía y comprensión del mundo

En primer lugar, la propia naturaleza del trabajo teatral implica desarrollar la empatía al suponer ponerse en el lugar del otro-personaje. Como ya he analizado al hablar del trabajo emocional en actores y actrices, existen múltiples procesos, técnicas y perspectivas que buscan incorporar una realidad externa y ficticia en la propia construcción del ‘yo’ y expresarla ante una audiencia. La investigación sobre perfiles psicológicos de actores y actrices de Nettle o el trabajo de Furnham sobre el desarrollo de la inteligencia emocional en el teatro permite confirmar la **posición central de la empatía en el trabajo actoral**:

“The actors were also, as predicted, significantly higher than controls on the empathizing dimension. The correlations with personality dimensions found here

suggest that high empathizing is generally associated with extraversion, agreeableness, and to a lesser extent conscientiousness and openness.” (Nettle, 2006: 381)

“Actors usually show high levels of empathy, because to be able to display the emotions of their characters to audiences convincingly, actors must have the ability to *feel* the characters’ emotions themselves.” (Furnham, 2018: 226)

El éxito de las interacciones sociales puede depender de forma considerable de la habilidad para gestionar la expresividad verbal y no verbal a la hora de comunicar y compartir el significado de los pensamientos y emociones propios e interpretar los de las demás personas. Siguiendo esta idea, autores como Banks y Kenner (1997) han desarrollado investigaciones, también en el marco de la psicología, para demostrar que las habilidades sociales de actores y actrices tienden a estar más desarrolladas que en grupos de control. Del mismo modo, en los discursos de las entrevistas he podido encontrar múltiples ejemplos en los que se describe la importancia de la empatía y cómo se vincula a elementos como la solidaridad o la tolerancia:

“A nivel humano, por ejemplo, no sé, yo creo que me he hecho... muy, mucho más comprensiva como... no sé, como que creo que he desarrollado la empatía mucho. Sí, creo que, como que... no sé, es necesario desarrollar la empatía para esto, y sí me ayuda eso.” (Az-4: Daniela, 28, Actriz y gestora)

“En mi experiencia, ayuda porque te está poniendo constantemente en la cabeza de otro que no piensa como tú... que es que, a lo mejor yo interpreto a un... a qué te digo yo, a un refugiado en una obra, que mañana estoy interpretando a Hitler. Pero es así, el teatro te ayuda a ponerte en la cabeza de otro y a saber por qué razones hace lo que hace. Y luego tú, ya tomas juicio sobre eso. [...] Cuando tú te pones en la cabeza del otro, continuamente, trabajas la empatía, la solidaridad, la tolerancia. Entonces sí cambia tu forma de ver el mundo, te vuelves más observador e intentas también ver que hay al otro lado ¿no? No quedarte solo en ti.” (Ar-10: Álvaro, 33, Actor)

“Es un viaje muy bonito porque como te hace ponerte en tantas pieles... ahora haces de un Rey Lear, ponte en ese, ponte en la madre, ponte en Antígona, ponte en Medea que mata a sus hijos. Pues hace que seas un poquito más... que comprendas al ser humano, o por lo menos se intente. Eso me... eso es otra de las cosas que me gusta mucho de mi oficio. [...] Lo de entender al ser humano. De intentar... no me entiendo ni a mí, pero sí de intentar entender al ser humano. A todo lo que es capaz de sentir y de vivir, que es tan infinito como cada uno, que somos únicos. Intentar ponerme en el pellejo de más gente para intentar empatizar con otro. [...] Yo creo que esa profesión, lo que te hace es empatizar con el otro, ponerte en el lugar del otro... porque en realidad, uno hace de otro.” (Az-22: Irene, 58, Actriz)

“Es una virtualidad de poder... de no juzgar. De no juzgar tanto, porque... bueno pues, nuestra profesión, si juzgas pierdes cosas. [...] No quiero juzgar a esta señora porque esta señora es un mundo maravilloso que me está flipando, aunque venga con la bata y las zapatillas a traer a su hija al colegio. Es un personajazo. Y siempre hay algo que te lleva a conocer, a interesarte. Y entonces, ahí hay... yo creo que esta profesión es muy abierta para eso.” (Az-14: Alba, 40, Actriz y gestora)

“El teatro, lo bueno que tiene, es que, es que al final yo creo que te hace más libre, el teatro. Te hace más tolerante, te hace entender más... cosas. [...] Tú cuando actúas, cuando haces un papel, lo primero que debes saber como actor es que nunca lo debes juzgar, si tu juzgas al personaje que vas a hacer... ya le estás dando un punto de vista externo al personaje. [...] Te hace situarte en un punto que es muy jodido pero cuando lo haces y transitas por ese viaje... coño, luego, aporta otra

visión.” (Ar-18: Cristian, 36, Actor)

Hay dos puntos comunes a todas estas citas a la hora de describir el proceso de incorporación de un personaje teatral: la capacidad de observación empática y la ausencia de juicio de valor. Estos dos puntos llevan automáticamente al desarrollo de valores morales como la tolerancia y la solidaridad que se evalúan muy positivamente en todos los casos. Existen múltiples aproximaciones teóricas y experiencias de investigación e intervención social y pedagógica que exploran el potencial del arte y los espacios de creación en el desarrollo de estos principios. A partir de la creatividad y el desarrollo estético, las propuestas artísticas permiten descubrir espacios abiertos en los que reconstruir y articular identidades reduciendo el efecto de las constricciones sociales o lingüísticas del texto escrito o el argumento discursivo (Liamputtong and Rumbold, 2008). Las siguientes palabras de Cao (2013) también expanden sobre el potencial del arte:

“El espacio creador articula un espacio de seguridad y libertad, un espacio potencial, que permite al ser humano sumergirse en un proceso de desidentificación, deconstrucción y nueva construcción que consiente la posibilidad de imaginar una nueva realidad. El arte, en su condición de espacio simbólico paralelo y alternativo, permite imaginar un mundo más vivible. Permite imaginar conflictos, diseñar soluciones, probar alternativas. Permite errar y volver a comenzar una y otra vez. Nos permite imaginarnos diferentes o sentir que somos otros.” (Cao, 2013: 123)

Además, este tipo de contextos en los que se despliega la creatividad contribuyen al empoderamiento grupal al facilitar la conformación de vínculos y espacios de escucha y diálogo en los que personas en situaciones similares puedan encontrarse (Rubio, 2013). Podríamos hablar de “arte prosocial”, en términos de Caballo (2013: 387), experiencias artísticas que buscan el desarrollo educativo, la integración, la participación cívica y la inclusión de grupos vulnerables. Dentro de toda esta corriente de arte prosocial, la implementación de técnicas teatrales es de las más extendidas (Vieites, 2013, 2016), en palabras de Castro y Martín:

“El teatro, uno de los exponentes más inclusivos dentro del área artística por incorporar en su ejecución diferentes áreas del conocimiento y del arte en general; es un medio poderoso para el desarrollo emotivo-transformador; a partir del intercambio de roles y la postura empática con el personaje, posibilita cambios en el pensamiento y en consecuencia un impacto en las relaciones sociales que se establecen dentro y fuera del contexto teatral. [...] Creemos en el teatro como una herramienta sensitiva de comunicación que propicia el desarrollo emocional y la empatía; promoviendo la tolerancia, el bienestar y el respeto por las diferencias. Se podría decir entonces que creemos en el teatro como posibilitador del desarrollo emocional y transformador social inclusivo.” (Castro and Martín, 2012: 5-6)

Como vemos, el arte en general y el teatro en particular, permiten desarrollar una serie de competencias y valores basadas en la empatía y la tolerancia. Más allá de la implementación de técnicas de intervención o investigación que desplieguen estos mecanismos, el mismo oficio de actor o actriz de teatro permite su desarrollo. Otra consecuencia de esta noción tan extendida de la necesidad de “ponerse en la piel del otro” desde la empatía y el no juicio, también consiste en situar a ese otro en su contexto social, comprender el entorno que ha producido a los individuos que se trata de interpretar. Es interesante comparar esta intuición desarrollada por intérpretes de teatro con el concepto de “**imaginación sociológica**” de Wright Mills (2000). Sería

la capacidad de relacionar el escenario histórico del mundo con el universo del individuo, su biografía, permitiendo situarlo en una sociedad contextualizada históricamente y teniendo en cuenta los rasgos del resto de individuos que la conforman:

“Entonces en la vida... en la vida diaria, cotidiana, quieres entender. Y ‘¿por qué está haciendo eso este hombre? ¿O esta mujer?’ y ¿por qué...? Te fijas más... eres más observador. [...] Te hace crecer día a día como persona, que creces, que... no sé... y que... te hacen ser más inteligente. Más culto. Y... te hace estar en contacto directo o indirecto con el pueblo en general, con la gente en general. Con la realidad del mundo en general.” (Az-16: Claudia, 49, Actriz)

“El hecho de actuar... yo, yo creo que a mí, lo que impregna a un ser humano es la cotidianeidad, lo cotidiano. Las relaciones que tú tienes con las cosas, con las personas. Con el portero, con el frutero, con tu familia. [...] El arte es... sobre nuestra relación con lo que nos circunda. El teatro, más que ningún otro arte, es el alma de las personas. [...] El artista tiene que estar siempre en contacto con lo cotidiano, con la calle y con lo cotidiano.” (Az-23: Marta, 69, Actriz)

“El pensamiento que se debe de tener estando en teatro tiene que ser un pensamiento abierto, de comprensión del mundo, de cómo funcionan las cosas, de los que somos, de lo que somos. [...] Porque tú tienes que comprender... es que, de hecho, joder, esto es demasiado metafísico y tal, pero tú como actor tienes que comprender un poco la vida. Aunque suene muy meloso y muy pasteloso, pero es que es verdad. [...] La mitad del trabajo formación, y cincuenta por ciento vivir. No sé, me puedo poner en plan poeta romántico de: ‘viaja’. Pues sí, viaja, viaja, viaja porque no puedes hablar del mundo en escena si no conoces el mundo. O podrás, pero podrías mentir mejor... hablando de mentir porque mentimos en escena, podrías mentir mucho mejor.” (Ar-8: Alejandro, 27, Actor y gestor)

En los discursos también he podido encontrar ejemplos claros en los que se describen situaciones en las que la observación del entorno se ha producido de forma sistemática. En ocasiones se adopta un enfoque que podría compararse al “extranjero”, de Simmel (1977), en palabras de Enrique Santamaría:

“Simmel destaca la participación del ‘extranjero’ como testigo imparcial y desinteresado, como confidente perfecto, e incluso como encarnación del individuo libre... ya que, como consecuencia de su atopía, de ser una síntesis de lejanía y proximidad, se trata de una figura social que no está constreñida por intereses de grupo y de fracción, que no está ligada por ninguna consideración que pudiera construir un prejuicio para la percepción, la comprensión y estimación justa de hechos y decires.” (Santamaría, 1994: 66)

También se podría comparar a la figura del “*flâneur*”, descrita en la literatura francesa del siglo XIX por autores como Baudelaire, Balzac o Zola (Benjamin, 1983) y adoptado más adelante por la sociología al ayudar a conceptualizar el conocimiento sociológico (Keith, 1994):

“The figure, and the activity, of the *flâneur* is essentially about freedom, the meaning of existence (or lack of a meaning of existence) and being-with-others in the modern urban spaces of the city.” (Keith, 1994: 8)

La noción de *flâneur* integra tres rasgos específicos: la curiosidad, la crítica y la creatividad. Sin llegar nunca a ser parte unitaria con el entorno, la figura *flâneur* adopta una mirada abierta ante el mismo con la que diseña su propia visión. Esta visión se ve condicionada por un modelo analítico y un dispositivo narrativo que permite observar el mundo desde una conciencia crítica

aunque no se cuestiona la realidad, a pesar de que esto implica cierta contradicción. En última instancia, la figura flaneur interpreta y re-imagina la realidad cotidiana en toda su heterogeneidad (Dörk et al., 2011).

“Hay algo un poquito obsceno... no es obsceno... pero hay un voyerismo, o yo por lo menos me siento un poco voyeur de la vida. Es como que todo me puede servir, ¿no? Hay algo de analizar, observar, entender cada momento, cada... persona. Porque siempre puedes extraer algo que te puede servir. Estás buscando a un personaje y de repente te viene: ‘ah, yo me acuerdo que vi un tipo una vez en un parque que era un tarado que iba con una bici de colores... uy, esa imagen es buenísima para arrancar algo’ ¿no? Entonces hay algo de querer absorber todo lo que te rodea, que te alimenta.” (Az-13: Sofía, 43, Actriz)

“Yo sí tengo algo de deformación profesional, con la gente, de a veces verlos como personajes o de encuadrarlos de un tipo de personalidad que yo sé por dónde iría si tuviera que escribirlo. Pero también relativizamos mucho de... ves una situación y a lo mejor ves un paralelismo en una obra de teatro que pasaba lo mismo y dices, eso sería un buen material para escribir sobre eso.” (Az-11: Carla, 42, Actriz y gestora)

“Vas andando por la calle y, y observas de manera diferente las cosas. Y las extrapolas de manera diferente en escena ¿no? Estoy yendo el otro día en el metro y de repente digo: ‘joder, eso perfectamente podría ser una escena.’ [...] en teatro trabajamos con... trabajamos con nuestra experiencia vital ¿no? Cuando te proponen una improvisación y, de repente, tu bagaje en la vida ha sido muy extenso o ha sido muy intenso, pues luego, a la hora de improvisar tienes muchos recursos.” (Ar-7: Alberto, 28, Actor)

“Es que yo por la calle voy y digo: ‘mira cómo anda ese chico, mira cómo anda esa chica’, y ves, de pronto, que está triste... ves cosas que de otra manera no te fijarías. Entonces te puede hacer como acercarte a las personas de otra manera. A mí eso me pasa muchas veces.” (Az-25: Sonia, 53, Actriz y gestora)

La noción de observar la sociedad y a los individuos que la conforman forma parte intrínseca del arte teatral. Se adoptan enfoques tanto microsociológicos como macrosociológicos y se aplican diferentes aproximaciones ante la objetividad de la mirada en función de la técnica y escuela teatral desplegada.

3.2.3.2 Autoconocimiento y Autoconciencia

El segundo aspecto intrínseco al arte teatral, y presente en la totalidad de discursos, es que conocerse bien a sí mismo es fundamental para poder desarrollar el trabajo:

“Caught up in the figure of the emotional, vulnerable actor are metaphors of psychological complexity. Actors take for granted that exploring their own psychology is a necessary and inevitable part of being an actor. This figuring is central to their training.” (Rossmanith, 2008: 3)

Para analizar este aspecto del trabajo teatral y el modo en el que influye en la construcción identitaria emplearé la terminología de Gertler (2011: 2), que comienza por diferenciar entre “self-knowledge”, **auto-conocimiento**, y “self-awareness”, **auto-conciencia**. El primer fenómeno se corresponde con el conocimiento sobre los estados mentales de uno mismo; las

experiencias, pensamientos, creencias o deseos. El segundo fenómeno es la habilidad para identificarse a sí mismo como individuo, como “yo”, y distinguirse de otras personas y objetos. Gertler explora en su libro las principales teorías sobre el autoconocimiento y la autoconciencia: la teoría del conocimiento o “*acquaintance theory*”, la teoría del sentido interno o “*inner sense theory*” y la teoría racionalista, “*rationalist theory*”. Cada una de estas aproximaciones tiene sus propias ramificaciones pero se distinguen por adoptar modelos diferentes sobre el proceso por el que se llega a la auto-atribución de estados mentales propios y su conocimiento.

La “*acquaintance theory*” se basa en el método de la introspección, la idea de que se pueden llegar a conocer los estados mentales en primera persona y a través de un canal directo, inmediato y no mediado por un proceso casual. Esto lleva a que las creencias basadas en la introspección sean muy difíciles de refutar. En este marco, la auto-conciencia del “yo” y su identidad personal se configurarían como lo que posee determinados estados mentales de los que se es consciente a través de la introspección. Tiende a ser un enfoque más psicologista sobre la identidad al individualizar la relación entre la persona y sus estados mentales. La teoría del sentido interno asimila el método de la introspección en la noción de la percepción interna. El argumento es que la conciencia introspectiva se desarrolla al percibir el mundo interior, de forma similar que se percibe el mundo exterior, siendo en última instancia juicios basados en la percepción. Una de las aproximaciones a la auto-conciencia más comunes en este tipo de teorías se basa en el “yo” como punto de referencia, el sujeto situado, desde el cual se perciben los estados mentales. El problema de este modelo es que la capacidad para situarse en relación a otros elementos no aporta mucha información sobre el proceso de construcción identitaria más allá del punto en el que estamos situados. En las dos teorías observadas hasta ahora, el auto-conocimiento se genera observando empíricamente y tomando conciencia de experiencias introspectivas. Esto hace que sean compatibles con un alto grado de diversidad en las aproximaciones sobre la auto-conciencia, desde modelos más minimalistas en los que el “yo” es únicamente un conector sintáctico entre los estados mentales y el auto-conocimiento hasta modelos en los que el “yo” se configura a partir de experiencias perceptuales sobre uno mismo y su entorno a lo largo del tiempo y en el espacio. Por el contrario, en la tercera teoría, la racionalista, se rechaza la idea de la observación empírica de los estados mentales al basarse en que las personas cuentan con actitudes racionales que buscan la adecuación entre sus motivos y el conocimiento sobre sí mismas. Se dota así de agencia racional y propositiva a la persona que está tratando de auto-conocerse, en última instancia, se le atribuye responsabilidad. En esta línea, autores como Higgins (1996) hablan de la “auto-digestión” del “yo” como camino para conocer la naturaleza del auto-conocimiento:

“The notion of a *self digest* is meant to capture the idea that self-knowledge summarizes information about oneself as an object in the world in order to serve self-regulatory functions. The self digest represents knowledge about oneself as an object in the world because, and to the extent that, such knowledge facilitates adaptation to one's environment.” (Higgins, 1996: 1078)

En el plano de la auto-conciencia, esto implica que el “yo” se ve reflexivamente como agente racional que da forma a una serie de creencias, actitudes e intenciones particulares, permitiendo un amplio rango de construcciones identitarias sobre sí mismo. A la hora de observar los procesos de auto-conocimiento y auto-conciencia en el trabajo de actores y actrices de teatro, se pueden incluir rasgos de las tres teorías. Por un lado, el trabajo teatral implica una reflexión

consciente e intencional sobre la identidad de los personajes y esto implica, a su vez, una reflexión sobre la propia identidad. Sin embargo, esta reflexión intencional en la que el sujeto adopta un rol activo se basa en introspecciones y percepciones desarrolladas desde la pasividad. El **enfoque sensorial-corporal** de Bermúdez (2018) se encuadraría más bien en las aproximaciones en las que el sujeto es más pasivo, se pone el foco sobre las propiedades – estados mentales y corporales – que se tiene como objeto y no sobre lo que se hace como sujeto. Sin embargo, es muy interesante incorporarlo aquí puesto que permite corporeizar el proceso de autoconocimiento y configuración de identidad personal. El análisis parte de que cualquier ejercicio de introspección no basta para alcanzar la auto-conciencia puesto que se debe acompañar necesariamente el saberse un objeto físico – localizado en un tiempo y en un espacio – y público, observado por los demás. Se concibe al “yo” como objeto-cuerpo observable públicamente. Teniendo todo este marco en mente, en los discursos he podido observar que hay una relación recíproca en la que el trabajo teatral potencia el autoconocimiento y el autoconocimiento es necesario para el trabajo teatral simultáneamente:

“Compartes emociones, compartes sensibilidades y desarrollas, gracias a ello, aspectos de tu personalidad que de otra manera no habrías desarrollado. Que eres capaz de profundizar en tus emociones y en tus sentimientos para conocerte mucho mejor a ti mismo... yo creo que gracias al teatro me conozco mejor a mí mismo que cuando no me dedicaba a ello.” (Ar-30: Iván, 51, Actor)

Aquí incluyo algunos ejemplos concretos sobre el modo en el que se aplican estas estrategias de autoconocimiento a la construcción de personajes:

“La interpretación al final es como la punta del iceberg, ahí hay muchos años de ensayo, muchos años de trabajo de formación, de inquietudes, de... ya no formación académica sino que te formes como ser humano, como individuo. Que leas, que investigues, que experimentes en el buen sentido, que te conozcas. Porque, al final, tu herramienta de trabajo eres tú, y si tú no te conoces y no sabes cuáles son tus miedos, tus pudores, tus envidias pues ¿cómo se lo vas a poner a un personaje? no sabes. Tienes que investigar en ti y todo eso es trabajo.” (Az-13: Sofía, 43, Actriz)

“Creo que para ser un buen actor o una buena actriz lo primero que hay que hacer es conocerse muy bien a uno mismo, y aceptarse uno mismo mucho, para poder ser uno mismo tanto en escena como fuera de escena. Y eso es un trabajo que también conlleva la carrera de actor y eso también hace que la carrera sea tan larga. Porque no solo es lo técnico, no solo es... sino también hay algo vital, hay algo vital, vital. Que yo creo que no te enseña nadie sino que tú tienes que ir teniendo la intuición de poder ir mostrándote. [...] Porque con el teatro, lo que te decía antes ¿no? que al final te conoces... es un trabajo de conocerte a ti mismo, de probarte a ti en distintas situaciones, en distintas facetas.” (Ar-18: Cristian, 36, Actor)

“Es que eres tú. O sea, quiero decir: ‘es que yo soy el personaje Pepito’, mira, tú no eres Pepito, tú eres tú. Y estas intentando entender al personaje a raíz de ti mismo, pero te tienes que conocer muy bien a ti mismo para... ¿sabes? Y eso es un nivel de exposición muy grande.” (Az-4: Daniela, 28, Actriz y gestora)

Como ya he explorado en la sección sobre el cuerpo dramático, hay toda una serie de mecanismos y técnicas para llegar a interpretar un personaje, sin embargo, es importante tener en cuenta que el autoconocimiento y la autoconciencia están intrínsecamente unidos a los mismos.

3.2.3.3 Efectos terapéuticos del trabajo actoral

Más allá de la aplicación del auto-conocimiento a la construcción e interpretación de personajes en sí, también hay todo un discurso sobre el **efecto terapéutico**, directa o indirectamente, en el proceso de auto-conciencia del “yo”. En la tesis doctoral de Isabel Veiga se encuentran discursos muy similares a los que se he podido ir analizando:

“El teatro ha sido de vital importancia pues le ha servido, además de cómo profesión, como herramienta para vencer la timidez, superar determinados complejos como persona o afrontar problemas concretos surgidos a lo largo de su vida.” (Veiga, 2010: 51)

En el trabajo de Gascón se puede encontrar un repaso histórico sobre las diferentes corrientes filosóficas y psicológicas que han elaborado la noción de que: “el autoconocimiento es una condición *sine qua non* para interiorizarse y mejorar como personas” (2004: 13). En los discursos de las entrevistas esto se ve claramente reflejado:

“Te hace conocerte, es como una terapia. Te hace conocerte más a ti mismo porque pones al límite continuamente. [...] es estar examinado continuamente... que si casting, que si pruebas, que si llegas a un sitio y no conoces, director nuevo, directora o tal... y entonces tienes que estar muy... muy a tono. [...] Te hace comprender más, ves infinidad de personajes.” (Az-16: Claudia, 49, Actriz)

“Creo que a todos les vendría bien hacer un poco de teatro. [...] No te digo ya llegar a actuar a una sala o hacerlo de forma profesional pero creo que es algo que a la gente le puede ayudar mucho a tener un conocimiento sobre sí mismo. Y saber cuándo está saliendo más un yo que otro.” (Az-2: María, 35, Actriz)

“En general, te haces mejor a ti mismo cuanto más teatro haces, porque cada vez te conoces más, conoces tus fortalezas, tus debilidades, tus mierdas... y de algún modo estás más con la gente. [...] El mundo de la interpretación, en general, es una terapia. Y es una terapia de autoconocimiento.” (Ar-6: Mario, 28, Actor y gestor)

“Yo no soy actriz para hacerme terapia a mí misma. Al menos a nivel consciente, igual de forma inconsciente, para sanar determinadas cosas... claro, sí. De hecho, seguro que inconscientemente lo elegí para sanar determinadas cosas, pero a un nivel muy inconsciente.” (Az-5: Sara, 35, Actriz)

Esta aplicación del teatro también ha sido ampliamente investigada e implementada en diversos proyectos de lo que suele denominarse arte-terapia (Hidalgo, 2011; Snyder, 2011). Los ejemplos más conocidos son los enmarcados en la técnica del psicodrama, desarrollada originalmente por Jacob Levy Moreno a mediados del siglo pasado:

“El psicodrama fue definido poéticamente por su creador como un método para explorar la verdad del alma a través de la acción. La representación escénica, los juegos dramáticos y la intervención del psicodramatista recogen el sentido lúdico y pedagógico de la comunicación grupal. Surge así la expresión y la comprensión de la temática expuesta facilitando la exploración y la exteriorización a través de lo vivencial y lo corporal.” (Severino et al., 2016: 140)

Más adelante esta conceptualización será recogida y reinterpretada por diversas corrientes de psicoterapia (Castro and González, 2008; Severino et al., 2016). Sin embargo, en el caso de actores y actrices profesionales cualquier elemento terapéutico es casual, es una consecuencia

secundaria y no planificada de su trabajo. A pesar de ese carácter casual, he podido observar muchos discursos en los que se ha argumentado el modo en el que el trabajo actoral ha mejorado y liberado su aproximación ante complejos o vergüenzas. Siguiendo un poco la línea de la arte-terapia, la idea central y más extendida en los discursos al respecto es que, al formarse en interpretación y actuar, se obtienen herramientas que potencian la capacidad para desinhibirse, reducir la timidez y la vergüenza, y abordar conflictos y complejos. Comenzando por la noción de liberar o reducir la vergüenza o timidez:

“Yo antes era más tímido, era más... me costaba entrar en grupos o iba más poco a poco, pero ahora yo sé que... que es curioso decirlo... suena raro incluso hasta para mí decirlo, pero soy más feliz desde que empecé a hacer teatro. [...] Estás jugando y no estás juzgándote [...] todo lo contrario, es, no me juzgo y puedo estar aquí haciendo el payaso.” (Ar-17: Adrián, 42, Actor y gestor)

“Esta profesión requiere ser muy valiente en muchos sentidos. Para empezar, a la hora de mostrarse vulnerable. Creo que hay que ser valiente para mostrar tu vulnerabilidad en escena. Y eso creo, como que tienes que superar una serie de bloqueos y cosas tuyas personales. [...] por ejemplo, yo que sé, yo de pequeña no hablaba con nadie, nadie, nadie, solo hablaba con mis padres durante años. Sigo siendo una persona bastante tímida pero ahora lo sé gestionar a ese nivel. Que es muy típico ¿no? Siempre se dice esto pero creo que es verdad, no sé... creo que, a mí me libera mucho.” (Az-4: Daniela, 28, Actriz y gestora)

“Aprender un montón de vergüenzas, sobre la mirada que tiene el otro de ti. Todavía las tenemos ¿no? Todavía las tengo, pero mucho menos, soy mucho más libre, más feliz.” (Az-5: Sara, 35, Actriz)

Esto también ejerce un efecto directo sobre la forma en la que se configuran las relaciones sociales y el modo en el que se articulan e insertan en el entorno:

“Mi naturaleza rígida, viniendo de donde vengo, que por eso es rígida. Que he estudiado derecho... rígido. A mí me aporta, o sea, ha sido como llevarme a otro lugar. Llevarme a la fuerza porque hay veces que me he resistido muchísimo. Y aprender a flexibilizar, a ser más flexible. Aprender a ser bambú, aprender a disfrutar de lo grande y de lo pequeño, aprender a... valorar y a disfrutar mucho lo que estoy haciendo en cada momento. Y eso es... ser blandito, ser flexible.” (Az-14: Alba, 40, Actriz y gestora)

“Yo soy... muy solitaria... muy a mi bola, muy me la suda lo que... me la suda lo que pienses y lo que crees que debería hacer y etc etc. Muy independiente. Entonces, [...] ¿en qué me ha cambiado? Bueno, porque de pronto encontré que en trabajar en grupo, encontraba un... un gran placer. Porque me enfrentaba a cosas más y porque te das cuenta de que tú tienes todo esto y lo pones ahí y de pronto, al trabajar en grupo... eso crece exponencialmente ¿no?, entonces sí me ha cambiado.” (Az-1: Lucía, 34, Actriz)

“Creo que me ha convertido en una persona de mundo. Eso es lo que más valoro. O sea, creo que es lo que me ha... me ha facilitado el saber estar, el saber hablar... el saber viajar. El saber estar es una cosa muy importante, es una cosa que se valora poco, pero es muy importante. El saber estar entendido como que puedes estar en cualquier situación, moverte.” (Ar-29: Jorge, 55, Actor y gestor)

Y también se observa el efecto del trabajo teatral en la gestión de la corporalidad, tanto para uno mismo como en relación con otros cuerpos, generalmente reduciendo los posibles complejos existentes y facilitando la capacidad de expresión:

“Y luego que estás mucho más desinhibido... de la misma manera que físicamente estas mucho más desinhibido. Tocar... [...] hay una desinhibición física en el hecho de que tú trabajas... y si en la escena somos hermanos y yo te toco así [me coge el brazo] y te hablo a un palmo, pues chico, luego tomando una caña ¿no voy a poder hacerte así? ¿Sabes? Sí, yo creo que hay cosas que realmente se quedan, se impregnan. [...] luego también tienes ese tema, por ejemplo, de... hablar en público no suele ser un problema [...] creo que sí que te da herramientas para desenvolverte, sociales.” (Az-12: Martina, 37, Actriz y gestora)

“En la formación del teatro estás todo el rato trabajando eso... la percepción del otro, el mirarte, el tocarte, el ver, el saber dónde estás... y en la vida real estamos súper faltos de eso. O sea, estamos desacostumbrados, no sé si es que no nos conectamos y que de repente es violento que alguien te mire a los ojos o que te toquen de más en el metro o... o sentarte a hablar con alguien y escucharle de verdad. [...] el teatro te da una cosa, pues eso, que te acostumbras a estar conectado con gente y el no tenerle miedo a tu cuerpo, o sea, creo que a nivel vital son como enseñanzas muy importantes.” (Az-3: Paula, 25, Actriz)

“No tuve una infancia muy feliz, entonces, ni en la que pudiera expresar muchas cosas. Entonces, me convertí en una persona, pues eso, muy empollona. A mí me gustaba mucho estudiar, entonces estaba como muy en la cabeza. [...] Y cuando empecé a estudiar teatro bajé al cuerpo y empecé a expresar... y la libertad que me ha dado eso, el salir de aquí [señala a la cabeza], darle mucha menos importancia a todo lo intelectual, a lo mental... darle más salida a lo emocional, a lo sensorial, a la vida, al contacto con el otro a lo que sucede es que... buah... me ha cambiado por supuesto, me ha cambiado totalmente.” (Az-5: Sara, 35, Actriz)

En última instancia, el trabajo actoral genera mecanismos y herramientas de conocimiento, interpretación, concienciación e identificación del “yo” en correlación con el entorno en el que se encuentra. Como se observa en la siguiente cita, en el desarrollo de un personaje o un proyecto teatral se articula el mundo interior con el mundo exterior de los otros:

“Hay que estar muy en contacto con el mundo, con lo que pasa... pero también hay que estar muy en contacto con tu mundo interior, con tu imaginación. Eh... no puedes aislarte, porque si te aíslas pierdes... pero tampoco puedes volcarte completamente en el mundo, siempre tienes que mantener una equidistancia entre el mundo interior y el mundo exterior. Porque esa equidistancia, ese equilibrio entre el mundo exterior y el mundo interior es luego lo que también te permite... desarrollar un personaje o un proyecto.” (Ar-19: Diego, 46, Actor y gestor)

Todos estos mecanismos y herramientas de auto-conocimiento y auto-conciencia no implican que los actores y las actrices no sufran de ningún tipo de conflicto identitario o que sean expertos sobre sí mismos. Las mismas herramientas que pueden llegar a generar efectos terapéuticos les exponen a numerosas contradicciones ligadas a la precariedad o a los prejuicios de la profesión, como he ido explorando antes y en el apartado del cuerpo marcado. Sin embargo, sí se puede afirmar que, de forma general, la valoración del cómputo global del efecto que genera la profesión sobre la persona y el “yo” es claramente positiva, contribuyendo así a una identidad profesional extremadamente potente y presente en prácticamente todos los ámbitos de la vida.

4. HOMOFILIA OCUPACIONAL

La noción de la **homofilia**, la unión entre personas de cualidades personales y/o culturales similares, permite analizar una cuestión muy presente en los discursos de actores y actrices de teatro sobre sus relaciones sociales: la tendencia a construir la mayor parte de lazos relacionales con personas que pertenecen a su misma comunidad ocupacional o que, de algún modo, se encuentran vinculadas a la misma. Esta idea se refleja también en investigaciones en otros sectores artísticos, principalmente en el ámbito de la música. Algunos ejemplos son la investigación de Becker (1951: 141) sobre músicos de orquestas populares que se auto-segregan, la de Crossley (2009) sobre el movimiento Punk británico en los años 70 y la de Millward et al. (2017) sobre el pop, también en Reino Unido, de los años 90. En las tres aproximaciones se observan dinámicas de homofilia entre las personas que trabajan en el sector. En el ámbito teatral, los principales referentes son las investigaciones de Haunschild y Eikhof:

“Most actors recounted feeling detached from ‘the world outside’ and having few friendships and little social life beyond ‘the theatre family’.” (Haunschild and Eikhof, 2009: 168)

“According to our respondents, theatre actors in general have few friends outside theatre, and even love relationships rarely transgress the occupational community.” (Eikhof and Haunschild, 2006: 238)

Por otro lado, la heterofilia sería la tendencia contraria: una red marcada por la heterofilia se compondría de un grupo diverso de individuos (Millward et al., 2017: 3). Esta tendencia, como iremos viendo, también está presente en las dinámicas con las que me he ido encontrando en la investigación, pero en menor medida. Uno de los principales referentes sobre homofilia es el artículo de “*Birds of a Feather*”, de McPherson et al. (2001), en el que se parte de la metáfora de que “*pájaros de mismo plumaje vuelan juntos*”:

“Homophily is the principle that a contact between similar people occurs at a higher rate than among dissimilar people. The pervasive fact of homophily means that cultural, behavioral, genetic, or material information that flows through networks will tend to be localized. Homophily implies that distance in terms of social characteristics translates into network distance, the number of relationships through which a piece of information must travel to connect two individuals. It also implies that any social entity that depends to a substantial degree on networks for its transmission will tend to be localized in social space and will obey certain fundamental dynamics as it interacts with other social entities in an ecology of social forms.” (McPherson et al., 2001: 416)

La homofilia, como principio de organización, implica que los rasgos sociales compartidos definen la formación de redes y grupos en los que, tanto la intensidad como la frecuencia con las que se generan interacciones, es mayor que con respecto a personas con las que no se comparten estos rasgos. Generalmente, las dimensiones que estructuran la homofilia suelen basarse en elementos como el sexo y el género, la edad, la etnicidad y la raza, la religión, el nivel educativo y socioeconómico, la ocupación, la clase social o la posición en una red estructural,

patrones de comportamiento y valores, actitudes y creencias interpersonales (McPherson et al., 2001). Aquí me centraré en la **homofilia ocupacional**, puesto que existen muchas referencias en las entrevistas que permiten corroborar esta tendencia:

“Sí, en general, los actores se juntan mucho con actores, o con gente del mundo del arte... te entiendes un poco más o lo viven más intenso.” (Az-3: Paula, 25, Actriz)

“Creo que sí, que hay mucha endogamia en nuestro sector, pero creo que eso le pasa a... a mucha gente ¿sabes? O sea... sobre todo cuando es algo vocacional.” (Ar-20: Marcos, 40, Actor y gestor)

“Piensa que mis, mi entorno mayoritario, también forma parte de mi oficio. Mis amigos, mis tal... son del mundo del teatro. Son teatreros. Entonces, de alguna manera coincidimos en el tiempo y en el espacio, sin querer.” (Ar-6: Mario, 28, Actor y gestor)

“Es mucho más sencillo relacionarte dentro del mundo del teatro que fuera. Sí, se desarrollan relaciones mucho más intensas dentro del mundo que fuera.” (Ar-30: Iván, 51, Actor)

“Esta es una profesión que sí que somos un poco obsesivos, que nos fagocitamos y... y yo, concretamente, no puedo decir lo contrario, porque estoy rodeada de amigas, compañeras profesionales con las que encima tengo un vínculo laboral directo y que son mis vecinas y amigas... que tienen sus hijos, que son amigos de mis hijos y que van al mismo colegio... y ya... sí, ya queda un poco endogámico todo.” (Az-14: Alba, 40, Actriz y gestora)

“Yo, mis últimas cuatro o cinco relaciones han sido mujeres que tienen que ver con el mundo del arte. Inevitablemente, si tú focalizas toda tu vida, el cien por cien, lo dedicas al arte... la gente que vas conociendo tiene que ver con ello ¿no?” (Ar-7: Alberto, 28, Actor)

La mayoría de investigaciones sobre homofilia también cuentan con el componente de la **homogamia**, el análisis de relaciones de pareja o matrimoniales. En términos de Carabaña, la homogamia es entendida como: “la tendencia a buscar pareja de cualidades semejantes a las propias, o a unirse en matrimonio por «afinidades electivas»” (2010: 80). El término de “*emparejamiento selectivo*” se emplea para referirse a la “*unión en algún rasgo humano de dos individuos más semejantes (emparejamiento positivo) o diferentes (emparejamiento negativo) de lo que cabría esperar por azar*” (Díaz-Morales et al., 2009: 262). Algunos ejemplos de investigaciones sobre homogamia que utilizaré de referencia se definen a través del nivel educativo (Kalmijn, 2002), la etnia gitana (Ozkan, 2006) o el efecto que puede llegar a tener la religiosidad sobre vínculos interraciales (Perry, 2014). De forma similar, se ha investigado la existencia de una “afinidad electiva” basada en el trabajo en otros campos profesionales como el ámbito del Magisterio en España (García Gómez, 2007), una empresa textil Argentina (Ceva, 2008), una empresa distribuidora regional en EEUU (Krackhardt and Kilduff, 1990) u observando las dinámicas entre cinco categorías de trabajo estructuradas en cuanto al nivel de cualificación y el prestigio en Irlanda (Hayes, 1993). Conviene diferenciar la homogamia de la “endogamia”, la tendencia a emparejarse exclusivamente con personas de un mismo grupo. Algunos de los autores citados arriba implementan el término de “endogamia profesional” cuando analizan ocupaciones concretas o las dinámicas de grupos de trabajo en una misma plataforma. No obstante, el campo teatral cuenta con una multiplicidad de ocupaciones y plataformas interrelacionadas por lo que la noción de homogamia profesional se ajusta mejor a la realidad del sector. En este análisis no voy a limitarme a observar las relaciones de pareja o matrimoniales sino que también busco integrar las relaciones con el grupo de pares de las personas entrevistadas, de ahí que ponga el foco sobre la homofilia. Es un enfoque similar al desarrollado

por Verbrugge (1977) sobre la estructura de las relaciones de amistad entre adultos en EEUU y Alemania:

“The sociologist's task is to measure the real-world probabilities for meeting and for mating (conditional upon meeting) and to identify the social principles behind them.” (Verbrugge, 1977: 577)

Este es un aspecto fundamental puesto que las dinámicas de pareja homógamas van habitualmente precedidas del desarrollo de una red de amistades y conocidos articulada a través de un rasgo social compartido, en este caso el sector ocupacional. Es en el seno de estas redes donde se encuentra a candidatos y candidatas para entablar relaciones de pareja (Kalmijn, 2002: 400). Como iremos viendo, la homofilia ocupacional se extiende a todos los ámbitos de las relaciones sociales de la mayoría de actores y actrices. En el Bloque III he analizado el modo en el que las relaciones sociales laborales son fundamentales en las dinámicas de acceso al trabajo y en la trayectoria profesional. También he explorado el peso de los recursos socioeconómicos agregados de la unidad familiar en el apartado sobre conciliación laboral y familiar. Aquí profundizaré en el hecho de que las relaciones sociales que trascienden el trabajo también se ven afectadas por el ámbito laboral. A la hora de explicar y justificar la homofilia ocupacional, hay tres elementos que se destacan desde los discursos de las entrevistas: la coordinación espacio-temporal, el hecho de compartir una cultura ocupacional y la competitividad en el sector.

4.1 Coordinación: tiempos y espacios comunes

En el apartado sobre “Precariedad Laboral” ya he hablado sobre las características de los horarios, las jornadas y la movilidad en el trabajo teatral. El alto grado de flexibilidad temporal y espacial afecta, inevitablemente, a la configuración de relaciones sociales, como ejemplifican las siguientes citas:

“Te levantas a las seis, te vas a grabar, a las 5 de la tarde te coge un coche que te lleva a la estación de Sans, te coges un tren que llegas a Madrid y bueno... te vuelves loco. Y llegó un momento que no sé ni dónde estoy. Vives en hoteles, con una maleta a cuestas, no sé si tengo una familia porque no la veo... yo tenía un perro y hace seis meses que no sé qué es del perro, si se habrá muerto o no.” (Ar-9: Abel, 34, Actor)

“Yo me di cuenta, yéndome de gira y tal, que... descubrí que el arte de irse es volver. Irse es fácil, pero volver no tanto. Por todo esto que hablábamos de... los desenfoques con tu pareja, y el desenfoque contigo mismo. Porque acostumbrarte a no tener rutina y a no tener inercia y a romperla continuamente tiene también lo suyo.” (Ar-29: Jorge, 55, Actor y gestor)

Para explorar el efecto de las **constricciones temporales y espaciales** del trabajo teatral sobre las relaciones sociales, conviene introducir los conceptos de “*geografía de grupos*” y “*mercados matrimoniales locales*”, de Kalmijn (2002: 402–403). La primera idea hace referencia al hecho de que uno de los factores que contribuyen al desarrollo de prácticas de homogamia se debe a la concentración geográfica de personas de un mismo grupo en determinados territorios, como ocurre con muchos grupos étnicos. La proximidad espacio-geográfica es un elemento básico a

la hora de observar los factores que influyen a la hora de conocer a otras personas (McPherson et al., 2001; Verbrugge, 1977). Centrándonos en el caso del teatro, aunque Madrid sea el mayor centro de producción teatral en España y esto contribuye a que se concentren en la ciudad muchas personas con la misma cultura ocupacional, esto no resulta tan relevante como las dinámicas compartidas de movilidad y la asiduidad con la que se frecuentan los mismos espacios de socialización: barrios, escuelas, puestos de trabajo, bares, etc. Estos serían los “mercados matrimoniales locales”. Sin limitarse a las relaciones de pareja, un claro ejemplo de espacio de socialización en el que se generan grupos sociales relativamente homogámicos son las **escuelas de teatro**. Las siguientes dos citas sirven para ejemplificar esta cuestión:

“Yo estudiaba en Madrid, porque las escuelas de teatro están en Madrid, es todo muy endogámico, nos conocemos todos... casi todos. Casi todos nos conocemos, sí. [...] Sí que afecta. Al final, en general [...] te acabas rodeado de gente que se dedica a eso de una u otra manera.” (Ar-8: Alejandro, 27, Actor y gestor)

“También haces mucha vida social... en el propio entorno, con la gente de clase, además es un contacto espacial porque es... porque hay mucho contacto, obligatoriamente. Pero sí es un poco locura. [...] Al estar en tantos proyectos, en tantos sitios, tantas formaciones... estas rodeado de un montón de gente, constantemente en contacto.” (Az-3: Paula, 25, Actriz)

Como ya he definido en el apartado sobre “relaciones sociales laborales”, uno de los rasgos más característicos de las dinámicas de sociabilidad en el marco de una producción teatral es la intensidad relacional. A pesar de que muchas veces cuentan con un carácter efímero, las relaciones desarrolladas en contextos de giras o procesos de ensayos o representaciones, también contribuyen a la conformación de grupos homofílicos estables. Se puede comparar esta dinámica a la descrita por Nick Crossley cuando analiza los circuitos de entrenamiento en gimnasios como formas de estructura social:

“Over the years a pattern has developed among certain members of the class (along with some other gymgoers) for, first, meeting up in the saunas and steam rooms after the class for a chat and, second, having regular ‘curry nights’ to mark both public (e.g. Christmas) and private (e.g. birthdays) events [...] through the common participation of a group of agents in a circuit training class a durable social network has emerged whose significance extends beyond the circuit training class itself.” (Crossley, 2004: 61)

De la misma manera que las personas vinculadas a un gimnasio pueden acabar conformando, con el tiempo, redes de relaciones sociales diferenciales estables, los actores y las actrices se vinculan entre sí alrededor de **proyectos y compañías**, pero las relaciones acaban evolucionando más allá del ámbito laboral. Podemos observar esta dinámica reflejada en las siguientes citas:

“Tu círculo de amistades acaba siendo de gente de la profesión. [...] Porque los horarios ya los pillas mejor, muchas veces... claro, ellos están en un teatro, tú estás en otro, pues sales. Y de trabajar con unos y con otros, pues terminas haciendo amistades y... es con la gente con la que te terminas juntado.” (Ar-9: Abel, 34, Actor)

“Los amigos, al final, terminan siendo amigos del medio, son actores la mayoría. Bueno, aunque luego tienes amigos de toda la vida, y eso sí cuando estás metido en faena o en una gira o tal, pues no les ves, no ves a tus amigos del barrio o tus amigos normales porque prácticamente te pasas un montón de meses o mucho tiempo fuera, fuera de casa, haciendo giras. [...] Nosotros estamos un poco a expensas de lo que marque tu calendario de representaciones, y en función de eso

estructuras toda tu vida social.” (Ar-28: Nico, 60, Actor)

“Uno, al final, acaba relacionándose y rozándose con la gente con la que tiene relación y roce, valga la redundancia. Porque sí al final son muchas horas, si estás trabajando son muchas horas de trabajo y poco tiempo para el ocio personal. Es muy intenso. Entonces, claro, si tienes poco tiempo para el ocio personal ¿dónde conoces a gente? Pues en el trabajo.” (Az-5: Sara, 35, Actriz)

De forma casi anecdótica, pero presente en dos de las entrevistas realizadas, cabe remarcar que compartir tiempos y dinámicas entre personas vinculadas al sector teatral también puede dificultar la participación en eventos de socialización importantes, “networking events” en términos de Wittel (2001), como es la asistencia a funciones de compañeros y compañeras:

“Con los compañeros es todo lo contrario, o sea, estamos todos igual. De hecho pasa mucho [...] que te dicen siempre: ‘oye, vente que actuó no sé dónde’, y es que yo también actué. Nos pasa a todos. Estamos todos... pero bueno, cuando puedes pues vas.” (Ar-17: Adrián, 42, Actor y gestor)

“Si tienes amigos dentro de este mundo, pues, obviamente el... coincidirás en horarios de una manera... pero luego tú tampoco puedes ir a verlos, porque si tú estás haciendo otra cosa: ‘vente a verme a tal’, pues no puedo porque si yo estoy haciendo también.” (Az-13: Sofía, 43, Actriz)

En cualquier caso, la conformación de grupos homofílicos no solo tiene que ver con la intensidad relacional en marcos de producción teatral, sino también con la **oposición a los tiempos y espacios de personas no vinculadas al sector**. Se genera una “doble vía”, como expresa uno de los actores entrevistados en la cita que incluyo abajo, que, por un lado, potencia las relaciones endogrupales y, por otro, dificulta las relaciones exogrupales:

“Es verdad que se descuida, hasta cierto punto, la atención... hablando en claro, a tu pareja, a tu familia, a tus amigos más cercanos, que no tienen que ver con el mundo del teatro. Es como una doble vía, sí, por un lado se produce una relación muy intensa con tus compañeros porque estáis remando todos en la misma dirección y pretendes hacer algo hermoso, y algo que sea vendible, y algo que tenga recorrido... por otro lado, con la gente de fuera se produce... no digo como una separación, pero descuidas más. Porque los tiempos son muy intensos, entonces no te permite desarrollar todo. [...] Yo nunca he tenido parejas que estuvieran relacionadas con el mundo del teatro, siempre han sido externas a ese mundo... y sí que... sí que es cierto que se produce ese conflicto, sí que lo hay.” (Ar-30: Iván, 51, Actor)

Uno de los principales elementos que generan esta tendencia se vincula a los días en los que se suele trabajar y los días de descanso. Los principales días de trabajo para actores y actrices tienden a ser en fin de semana, mientras que en la mayoría de sectores se trabaja entre semana, concentrando así el tiempo de ocio en el sábado y el domingo. Esto hace que en muchos de los discursos se observen quejas ante la imposibilidad de coordinarse para hacer planes o simplemente disfrutar de la compañía de personas externas al sector teatral:

“Tú tienes, normalmente, una función: sábado, domingo, viernes... que es cuando la gente no curra. Entonces las funciones son por las noches, a las ocho, a las diez... entonces, claro, tú es que... [...] es verdad que es cuando el resto de la gente normal tiene ocio, claro.” (Az-15: Julia, 46, Actriz y gestora)

“Hacemos funciones los fines de semana [...] entonces, el hecho de ser sábado y domingo, que es cuando otros amigos nuestros, que no son de esta profesión, tienen libre, pues no podemos hacer prácticamente nada.” (Az-11: Carla, 42, Actriz y gestora)

“Nuestro negocio coincide con el ocio del resto de la población... entonces, cuando todo el mundo está trabajando, tú estás en tu casa o... o haciendo algún curso, o formándote; y cuando la gente sale de trabajar, es cuando tiene tiempo de ocio, es cuando tú lo proporcionas... entonces es complicado... es complicado compaginar esas cosas a no ser que ya lo hagas después de las funciones, pero ya es tarde, ya es mucho trasnoche. Luego, fines de semana, viajes, puentes, cosas así, eh... se hace complicado.” (Az-13: Sofía, 43, Actriz)

Un ejemplo paradigmático es que muchos actores consideran el lunes, en lugar del domingo, como su principal día de descanso, puesto que suelen cerrar los teatros:

“Es verdad que ahora teniendo funciones todos los fines de semana, es verdad que el lunes es un día muy relajado, es un día que yo intento tener menos reuniones, menos jaleo y menos salir de casa... y es el día que me organizo un poco para hacer la compra... ¿sabes? Y es verdad que mi lunes es mi domingo.” (Ar-6: Mario, 28, Actor y gestor)

“Yo vivo con la gente con la que trabajo. Y es guay la verdad. Pero si somos los que tenemos horarios así como más parecidos. Por ejemplo, fines de semana, pues tampoco tengo yo fines de semana, o estoy de bolo o estoy ensayando. Entonces, a lo mejor tengo un lunes libre, o un martes libre... entonces pues, me coordino mejor con gente que tiene horarios parecidos y tal.” (Az-4: Daniela, 28, Actriz y gestora)

“También, nos relacionamos... es muy endogámico esta profesión... nos relacionamos mucho entre nosotros. Porque cuando todo el mundo tiene momentos de ocio es cuando nosotros trabajamos. Entonces, es muy difícil. Los fines de semana, o estas de bolo, o a no ser que estés justo ensayando. O sea, los horarios son justo al revés. Los días de salir o sea, un actor se pega una fiesta un domingo por la noche porque el lunes es un día libre. El sábado estamos mortimer, porque has hecho dos funciones generalmente, y el domingo tienes que volver a currar. [...] ya te digo, simplemente por una cuestión de afinidad de... de horarios, suele ser más fácil.” (Az-12: Martina, 37, Actriz y gestora)

Esta descoordinación entre actores y actrices y el resto de la población se observa también a la hora de analizar las dinámicas en períodos festivos, puesto que las personas vinculadas al teatro suelen trabajar los festivos y, en muchas ocasiones, no pueden planificar con antelación sus tiempos de ocio:

“El mes de agosto tienes vacaciones... en Semana Santa nos vamos... pues es que justamente esas temporadas es donde nosotros tenemos mucho más.” (Az-25: Sonia, 53, Actriz y gestora)

“A mí me encanta viajar y durante una etapa, viajaba mucho con amigos que eran profes. Entonces, en septiembre me decían: ‘este año vamos a irnos: en navidad, no sé dónde; en semana santa, no sé cuántos; y en verano, no sé qué’. Entonces, un mes antes, yo decía: ‘puedo’. Y me compro el billete. Porque nunca sabes.” (Az-12: Martina, 37, Actriz y gestora)

“Las parejas sufren mucho, con este... con esta profesión, a no ser que tu pareja también se dedique a ello, sufren mucho. Porque... por eso, porque no coinciden los tiempos de ocio y eso a la larga quema... quema mucho. [...] A no ser que el que no se dedique a esto, o sea un gran aficionado y tenga mucha manga ancha, pero... es difícil conciliarlo, es difícil. En vacaciones... y, en fin, es una putada, es una putada. De: ‘vámonos el fin de semana, el puente, ¿por qué no hacemos una escapada?’, ‘No puedo, tengo bolo’, o ‘tengo ensayo’. Es como... horrible.” (Az-13: Sofía, 43, Actriz)

De este modo, los tiempos y la movilidad característicos del trabajo teatral pueden llegar a generar una distancia entre las personas que trabajan en el sector y las personas del entorno

que no están vinculadas al mismo. Esto supone en algunos casos grandes perjuicios y un incremento considerable de la precariedad derivada del trabajo. A modo de ejemplo, incluyo tres citas en las que se observa cómo afecta negativamente a relaciones familiares, de pareja, y con el grupo de pares:

“En general, para el mundo de los actores y las actrices es más difícil encajar lo familiar. Porque los tiempos cambian, los tiempos son diferentes. Bueno, en mi familia, que no está dedicada al mundo del arte [...] es más difícil porque para ellos los fines de semana son días de estar con la familia, días de visita y tal... entonces, los fines de semana para mí son días de curro. Yo lo paso fatal. [...] Tengo una obligación familiar que cumplir pero no puedo, entonces, como no puedo ahí hay dolor. De: ‘no has venido a esta comida’, o, ‘no has venido y tu tía cumplía años, y tu tía quería verte’. Y cosas así.” (Ar-6: Mario, 28, Actor y gestor)

“En general, mi experiencia con las parejas, siempre soy la persona que no puede. El otro siempre propone y yo soy siempre la que digo que no: ‘No puedo, tengo ensayo; no puedo, tengo ensayo; no puedo, tengo ensayo’. Y eso es difícil para mí de llevar porque siempre me siento culpable... para el otro también, porque dice: ‘tía... no se puede estar contigo, o sea, ¿qué pasa?’.” (Az-4: Daniela, 28, Actriz y gestora)

“Mucha gente no te entiende. Y sí que te pierdes cosas, pues... tengo amigas con niños en Barcelona, en tal, en Bilbao, que no puedes ir a ver... te pesa ¿no? Pues... mi abuelo se murió, era el funeral y tenía una función, que encima vinieron ese día 10 personas... y eso se te queda ahí ¿no?” (Az-2: María, 35, Actriz)

Es importante tener en cuenta que **todos estos factores no son determinantes** en todos los casos. Hay discursos, aunque minoritarios, que sitúan en el ámbito de la decisión y la agencia personal el hecho de relacionarse con personas internas o externas al sector teatral y minimizan el efecto de las constricciones temporales y espaciales de la ocupación:

“Yo no siento que haya perdido nada. O sea, yo no siento que haya tenido que renunciar a nada. [...] Evidentemente algo afecta pero no lo veo como una cosa dramática ni que estuviera restando a mi vida algo muy esencial.” (Ar-19: Diego, 46, Actor y gestor)

“La verdad es que no ha afectado, porque al final cuando te juntas con la gente... es siempre pues... a cenar, o a salir... pues bueno, pues después del teatro nos vemos... nos vemos después del teatro o tal... salida nocturna [risa], eso no afecta, en España no afecta a ningún sector. Puedes tener amistades de todo tipo. Da igual, sí.” (Az-16: Claudia, 49, Actriz)

“Las cosas te afectan en la medida que tú consientas, siempre puedes buscar tiempo y si a los amigos no les puedes ver el sábado por la tarde porque tienes función, les puedes ver el miércoles por la tarde, que igual no tienes, o después de la función y unirte a ellos después de la cena... o sea, que... [...] ya depende de cuánto sacrificio estés tú o tus amigos dispuestos a hacer para... para intentar encontrar otro momento. [...] Al final, tienes que... cuando no llegas a todo, hay que ir eligiendo, o la vida va eligiendo por ti... al final se hace una criba de una manera muy natural.” (Az-13: Sofía, 43, Actriz)

“Yo creo que da lo mismo. A ver, que nos entendemos más sí... pero yo creo que da lo mismo. No sé, yo tengo a... mis amigos en general son de fuera. O sea, tengo más amigos de fuera del mundo del teatro y del mundo artístico que dentro. Entonces, yo creo que sí te puedes ir... creo que sí te puedes organizar.” (Az-15: Julia, 46, Actriz y gestora)

También hay casos en los que se argumenta que es más fácil coordinarse con personas que no tienen nada que ver con el teatro puesto que se establecen dinámicas interaccionales más estables, basadas en la rutina:

“Pero es verdad que con el tiempo, quizás porque estoy un poco cansada de esa locura de trabajar de un sitio a otro y... eh... he vuelto más a mis amigos de toda la vida. He querido como de repente limitar la gente de ese círculo y de ese entorno a, bueno, a cosas más sociales, o a tomarte una caña después de un ensayo, pero volver a mi gente real que conozco desde hace muchos años y que son los cuatro de siempre.” (Az-3: Paula, 25, Actriz)

“Creo que lo más fácil sería estar con alguien que tenga una rutina perfectamente organizada y que la única que sea una inconstancia, así para arriba y para abajo, sea una de las dos personas de la pareja. De hecho, creo que ese es el secreto del éxito... [Risa] Ya no solo estabilidad económica, sino también de rutina y de tiempo.” (Az-12: Martina, 37, Actriz y gestora)

En cualquier caso, a través de los diversos dispositivos metodológicos desplegados, he podido constatar que la estructura organizativa de los oficios del sector tiene un efecto directo sobre la composición y la dinámica de grupos y la tendencia está claramente en la homofilia ocupacional.

4.2 Cultura Organizacional compartida

La **cultura organizacional** hace referencia a las normas formales e informales y los patrones de comportamiento asociados a las personas que conforman una organización. La forma distintiva en que estas personas entienden su trabajo y se relacionan con las demás. En el caso del sector teatral, a pesar de ser un campo extremadamente atomizado, existen una serie de elementos cognitivos y simbólicos que podemos calificar como una cultura organizacional particular. Otros conceptos que podrían implementarse para describir ese conjunto de constructos cognitivos y simbólicos compartidos en un trabajo podrían ser: la “cultura ocupacional” (O’Neill et al., 2007), la “cultura profesional” (Hall, 2005; Marcelo and Estebaran, 1999) o incluso la “business culture” (Cohn et al., 2014). En cualquier caso, hablamos de constructos que permiten a las personas que conforman la organización, interpretar y predecir la actividad desarrollada por la misma, en términos de Wallace:

“Organizational culture, at any point in time, can be expressed as a set of social constructs negotiated between organizational members to anticipate and control the motivational and cognitive diversity in the organization.” (Wallace, 1970:36, citado en Krackhardt and Kilduff, 1990: 143)

Por ese motivo las investigaciones sobre cultura organizacional tienden a centrarse en las consecuencias, negativas o positivas, de determinada cultura, para el desarrollo de la organización. Tres ejemplos se pueden encontrar en la búsqueda de culturas organizacionales que potencien la efectividad (Denison and Mishra, 1995), al constatar el surgimiento de prácticas deshonestas causadas por la cultura ocupacional del sector financiero (Cohn et al., 2014), y explorando la colaboración interprofesional en el ámbito de la sanidad (Hall, 2005). Sin embargo, aquí no me centraré en la actividad de la organización, sino en los “recursos

culturales” compartidos que conforman la cultura organizacional, en palabras de Kalmijn (2002), y cómo éstos pueden fomentar prácticas sociales basadas en la homofilia y la homogamia:

“Similarity of values and opinions leads to mutual confirmation of each other’s behaviour and worldviews, similarity of taste is attractive because it enlarges opportunities to participate in joint activities, and similarity of knowledge creates a common basis for conversation, which enhances mutual understanding.” (Kalmijn, 2002: 399)

En el caso del teatro, los actores y las actrices se refieren a este tipo de constructos cognitivos cuando hablan de compartir sensibilidades, códigos, inquietudes o lenguajes con su grupo de pares; como se describe en las siguientes citas:

“Sobre todo hay otra sensibilidad. Yo, por ejemplo, soy de barrio ¿no?; que no digo que por ser de barrio no haya sensibilidad, para nada, o sea, para nada. [...] Pero, por ejemplo, mi grupo de toda la vida de amigos, yo no puedo tener... o no tengo de la misma manera, las conversaciones que tengo con actores y con actrices. Hay otra sensibilidad.” (Ar-18: Cristian, 36, Actor)

“Yo miro el ser humano, no miro a qué se dedica; ahora, si me dices, una persona cualquiera y una persona... un artista o una artista, pues ahí te digo: sí hay diferencia, claro. Hay diferencia porque a mí me alimenta, una persona que tiene una mirada artística a mí me alimenta, y una persona que no tiene una mirada artística igual me alimenta pero más desde la observación de: ‘oh qué curioso, cómo ve el mundo esta persona’ ¿no?” (Az-1: Lucía, 34, Actriz)

“Al final me relaciono más... me relaciono mucho con actores o con gente que viene más al teatro. [...] con gente del teatro compartes unos códigos y un lenguaje... que no compartes con gente que no tiene ni idea de esto, pero por una cuestión gremial, no por otra cosa.” (Az-5: Sara, 35, Actriz)

“Siempre que te estás relacionando con gente del mundo artístico, pues hombre, hay inquietudes que te mueven más y que compartes más cosas a lo mejor... pero no tiene por qué.” (Az-16: Claudia, 49, Actriz)

Centrándonos en las **relaciones de pareja**, como ya he introducido antes, se tiende a valorar positivamente desde una perspectiva socioeconómica el hecho de que la persona con la que se comienza una relación sentimental no se encuentre vinculada a sectores artísticos u otros sectores con el mismo grado de inestabilidad económica y temporal. En este punto, hay que tener en cuenta una diferencia importante determinada por los estereotipos de género. Con más frecuencia en el caso de actores que de actrices, se observan discursos que sitúan la **inestabilidad económica** como el principal problema a la hora de entablar una relación de pareja con una persona externa al mundo del teatro. Podemos explicar esta diferencia con el rol del “varón proveedor”, que como ya hemos visto, sigue muy presente en la sociedad actual:

“Yo tengo parejas que las relaciones no han funcionado o no han... por mil historias, pero... siempre ha habido un componente, que es el componente, por ejemplo, económico. Eh... claro, cuando te metes en esto no lo piensas pero cuando luego estás ahí y tienes una pareja y ves que esa pareja dispone de un capital, de sus mil euros al mes, o mil cien, y que puede hacer planes y tal... yo, hay meses que tiro con 200 euros. [...] con lo cual, o sea... pues eso ¿sabes? Sí, afecta muchísimo.” (Ar-18: Cristian, 36, Actor)

“También está el aspecto económico. O sea, [...] mi carrera la he financiado yo dejando de ganar todo el dinero que hubiera ganado si me hubiera dedicado a cualquier otra cosa. ¿Sabes lo que quiero decir? Entonces... y es una renuncia consciente y totalmente intencionada, o sea, yo para

poder... todos los que estamos aquí, para poder dedicarnos a, primero para poder dedicarte al teatro, pero en concreto, ya si además tienes un proyecto artístico como este, tienes que tener muy claro que tienes que vivir con poco. [...] ¿Qué ocurre con esto? Pues hombre, que a nivel de relaciones sociales no tanto, pero ¿afectivas, emocionales de pareja y tal? pues es un lío que te cagas, es un lío importante. Y más que... los horarios y tal.” (Ar-29: Jorge, 55, Actor y gestor)

Por otro lado, en términos de recursos culturales o de comprensión mutua, se suele valorar muy positivamente el compartir la misma cultura ocupacional a la hora de entablar una relación de pareja:

“Como se dedicaban a lo mismo, pues había cierta... había, había comprensión y... eso es más fácil, es más fácil ¿no?, que, si tu pareja se dedica a lo mismo, entienda... cómo es tu vida, en principio es más fácil, no lo sé.” (Ar-19: Diego, 46, Actor y gestor)

“Conozco mogollón de parejas que están en el oficio [...] tiene algo bueno porque están en el mismo tema y sabes cómo vienes... hoy mal, de un ensayo malo y no hay quien te levante por mucho, tal, porque te has quedado en algo que no has procesado, en algo que no has sabido expresar y el otro no lo va a comprender a no ser que esté metido.” (Az-22: Irene, 58, Actriz)

“La gente de la profesión encuentra consuelo dentro de la gente de la profesión porque son los que mejor conocen todo ¿sabes? Entonces, el hecho de tener una pareja, un chico, un novio o una novia de la profesión, te hace compartir un mogollón de cosas que quizá entiendas más rápido... alguien de la profesión que alguien que no.” (Ar-8: Alejandro, 27, Actor y gestor)

“Mi marido ahora también tiene una parte artística... él es director... bueno, parte empresarial y parte artística, él es director, fotógrafo... eh... pintor. O sea, es artista, es director de cine. Entonces claro... estamos muy coordinados y vamos en el mismo camino.” (Az-16: Claudia, 49, Actriz)

Como ejemplifican las citas anteriores, la similitud cultural contribuye a la atracción interpersonal y empuja a las personas a establecer relaciones a largo plazo. Kalmijn también describe este hecho en su trabajo:

“People prefer to marry someone who has similar cultural resources because this enables them to develop a common lifestyle in marriage that produces social confirmation and affection.” (2002: 400).

Uno de los ejemplos más ilustrativos sobre esta noción de recursos culturales compartidos en el ámbito del teatro es la **gestión del contacto físico**. En varias ocasiones he tenido conversaciones informales con actores y actrices en el marco de mis observaciones etnográficas en las que me describían cómo habían tenido problemas con parejas con las que no compartían la cultura ocupacional cuando habían tenido que besar a otra persona en el escenario. Igualmente, se asumía que en los casos en los que las dos personas de la pareja eran intérpretes, este tipo de problemáticas se producían con mucha menos frecuencia. Esto mismo se ve reflejado también en las siguientes citas:

“Yo tengo la suerte de que, en mi caso, pues mi pareja como que... no se mete y asume que hay ciertas cosas que son parte de mi profesión. Por ejemplo, hay situaciones, por ejemplo, es una tontería, pero yo, yo en mis entrenamientos, en mis clases, en mis ensayos nos tocamos mucho. Es una realidad, los actores nos tocamos mucho [...] cuando te tienes que dar besos, lo típico, una escena de sexo, son cosas que son parte de tu trabajo. Y entiendo que habrá parejas a las que se les hará más complicado.” (Az-3: Paula, 25, Actriz)

“Esa persona, a mi expareja, le creaba como rechazo, a cierto punto, parte de mi círculo, le creaba rechazo. Entonces sí, intervenía, y... bueno, también aparecía en algún punto, de repente, celos [...] igual ella veía toda esa dinámica ¿no? De: ‘uy ¿por qué se soban tanto? ¿Por qué se dan tanto beso? ¡Uy! ¿Por qué le das un beso en la boca?’.” (Ar-7: Alberto, 28, Actor)

Otro aspecto que también se observa de forma muy frecuente en las entrevistas es la comprensión por parte de la gente vinculada al sector sobre la alta movilidad o variabilidad en las jornadas y los horarios laborales:

“A nivel de pareja, o tienes una pareja que se dedica a esto o no entiende. O sea, estas todo el día fuera, haciendo un capítulo de una serie o de lo que sea... luego, por la tarde, te tienes que ir al teatro... todo esto si no estás haciendo teatro en Murcia y te toca coger un AVE y tirar para allá. Es complicado.” (Ar-9: Abel, 34, Actor)

“Con gente que tiene algo que ver... es que si no, no te entienden. [...] Si no es alguien que está comprometido con esto, pues no lo puede entender. O sea, porque ha habido veranos que no hemos tenido verano. O sea, yo me he ido a Toledo a trabajar un mes.” (Az-25: Sonia, 53, Actriz y gestora)

“Yo tengo la suerte, mi mujer hacía teatro aficionado y tal y, cuando éramos novios, ella lo vivió. Y es una mujer que siempre ha entendido que si yo estoy en Albacete y termino... empiezo una función a las diez y media y tengo que recoger el equipo y coger una furgoneta y volver, no puedo estar en casa a las 11 de la noche.” (Ar-31: Manuel, 62, Actor y gestor)

Como vemos, de forma general, se observa que es mucho más fácil que una persona que también esté vinculada al sector, o que lo haya estado en algún momento, pueda llegar a empatizar sobre la flexibilidad e irregularidad económica, espacial y temporal, derivada del trabajo teatral.

Por otro lado, una cultura organizacional compartida también puede producir la tendencia contraria, la heterogamia ocupacional. Se trata de una dinámica que también está presente, aunque en menor medida, en las prácticas y los discursos de las personas vinculadas al sector. Muchos actores y actrices hablan sobre cómo relacionarse sólo con personas vinculadas al teatro puede implicar una **saturación y repetitividad en los temas abordados** en las interacciones. Principalmente, hablar de problemáticas vinculadas al sector, como la precariedad, inseguridades, proyectos, el trabajo de otros profesionales, etc. En las siguientes citas se observa esto en relación a grupos de pares y en el caso de una pareja en la tercera:

“Es un coñazo. Hablar con un actor, estar con tres actores... es un coñazo. Porque no paramos de hablar de lo mismo.” (Ar-8: Alejandro, 27, Actor y gestor)

“He de decir que en general los actores me aburren bastante. O sea, el mundo actor, actriz y en plan secta y hablamos solamente de Coraza y de gente que en realidad me importa un pito... eh... me da pereza.” (Az-1: Lucía, 34, Actriz)

“También hay una cosa que me aburría, y esto sí que tiene que ver con tu pregunta, cuando terminábamos... tanto esa persona como yo, terminábamos nuestra jornada laboral, nos uníamos en casa a cenar y seguíamos hablando de teatro. Y llega un punto que yo... me negaba. Era como no, no, no, no, aquí tú y yo no vamos a hablar de teatro, vamos a hablar de nuestra vida. No me hables de arte no me hables de nada, hablemos de tú y yo.” (Ar-7: Alberto, 28, Actor)

Teniendo en cuenta esta idea, la ventaja de relacionarse con personas que no tienen nada que ver con las problemáticas experimentadas por actores, actrices y demás personas del sector, es que se diversifican los temas y enfoques incorporados en las interacciones sociales. Como observan Millward et al. (2017: 3) desde su análisis de la música pop británica, la existencia de grupos diversos puede ayudar a fomentar la creatividad y la innovación en la creación artística. De nuevo, esto es algo que se observa tanto en grupos de pares como en parejas:

“Pero a mí me encanta relacionarme con gente que no tiene nada que ver con esto. Sobre todo, que me relaja también. En mi piso por ejemplo [...] yo llego a casa a las 10 de la noche después de estar desde las nueve de la mañana hablando de teatro, por y para teatro. [...] Llegar a mi casa y poder hablar de física cuántica o de las nuevas leyes que ha sacado el PP, o sea, de lo que sea tío... es una relajación mental súper agradecida.” (Ar-6: Mario, 28, Actor y gestor)

“Estar con alguien que no sea del oficio, en mi caso, por ejemplo, es bueno... porque... me neutraliza, ni lo bueno es tan bueno, ni lo malo es tan malo. [...] Entonces, tú has estado bien, o no... y otra cosa, ‘¿qué vamos a cenar hoy?’. Entonces no hay tiempo para el regodeo... no se retroalimenta.” (Az-22: Irene, 58, Actriz)

“Yo creo que tuve suerte en el sentido de encontrar a una persona ajena del mundo del espectáculo, porque al menos tiene un momento en el que no te estás centrando... es un poco obsesivo el mundo del teatro, el mundo artístico, el mundo escénico... un actor, cuando está creando un personaje, está dando tantas vueltas a eso que a veces no sale de ese círculo. Y puede ser un poco agobiante. Si encima tu mujer es actriz también, pues te pasas el día... hablando de ese tema.” (Ar-28: Nico, 60, Actor)

Concretamente, en el caso de las **parejas heterógamas**, hay un elemento que sí tiende a considerarse importante para poder dotar de continuidad a la unión, o que por lo menos la facilita: el hecho de que las dos personas implicadas cuenten con una motivación o vocación personal comparable que contribuya a desarrollar una comprensión empática mutua:

“Lo que no soporta alguien que vive contigo es tu dedicación, tu vocación. Tu necesidad. Claro, porque... yo tengo, esto es mi vocación. Entonces, ¿qué ocurre? Que al cabo del tiempo ya he descubierto que solamente puedo compartir con alguien que también tenga su vocación. Ahora es lo que me pasa, ahora estoy con una persona que también le encanta lo que hace y eso lo tenemos en común ¿no? Además, a mí me encanta lo que ella hace, a ella le encanta lo que yo hago... en fin, estamos bien, ahora estamos bien. Entonces nadie le va a decir a nadie: ‘¿por qué trabajas tanto?’, o ‘¿por qué llegas tan tarde?’, o ‘¿por qué te tienes que ir de viaje? Porque no tiene ningún sentido.’ (Ar-29: Jorge, 55, Actor y gestor)

“Nosotros no dejamos de ser emprendedores en el mundo de la cultura, las artes escénicas; como mi pareja es una emprendedora en el mundo de la arquitectura. Ella es arquitecta y estuvo muchos años trabajando para un estudio hasta que se cansó, como yo del Clásico, [...] se fue del estudio con un nuevo proyecto, que es ella, y lo que le sale. Entonces bueno... en fin, no sé si a lo mejor sería más difícil en el caso de que yo fuera un emprendedor... y ella fuera una funcionaria, no lo sé.” (Ar-19: Diego, 46, Actor y gestor)

En resumen, la mayoría de personas del sector concuerdan que ni las constricciones temporales y espaciales ni la existencia de una cultura organizacional compartida determinan de forma absoluta las relaciones sociales desarrolladas. Sin embargo, prácticamente nadie niega su efecto sobre las dinámicas de sociabilidad y el hecho de que la tendencia general sea la existencia de un alto nivel de homofilia en la profesión.

4.3 Competitividad, envidia, celos y autoestima en grupos homofílicos

Existe un elemento más que también se observa en los discursos sobre homofilia ocupacional: la **competitividad, la envidia y los celos** que pueden llegar a generarse en un marco en el que se opta por el mismo tipo de trabajo. No obstante, de forma general, en el ámbito teatral, las dinámicas que se observan y los discursos de las entrevistas permiten argumentar que lo más habitual en el sector es el compañerismo y la colaboración. Esto es algo que se refleja todavía más en los discursos de actores y actrices que ya están consolidados en el sector:

“En mi experiencia, lo que me he encontrado más es apoyo... y mi propia manera de comportarme con el... va en ese sentido. O sea, yo no siento en un compañero un competidor, siento esencialmente en él un compañero y un apoyo; e intento comportarme y que se comporte en esa línea. [...] Que vamos a la misma prueba y se lo dan a él... yo me alegro, porque de la misma manera me lo podrían haber dado a mí. Todo el mundo tiene el mismo derecho y nadie te está quitando el trabajo.” (Ar-28: Nico, 60, Actor)

“Yo creo que a medida que te vas haciendo mayor, que vas madurando y que vas adquiriendo experiencia, vas siendo plenamente consciente de que estamos todos juntos. De que la pelea es mucho más colectiva que individual... de que la competitividad existe igual que en cualquier otro sector... pero, pero es cierto que la madurez te permite disfrutar de los éxitos de los compañeros y eso es un placer.” (Az-14: Alba, 40, Actriz y gestora)

“Es que es vocacional, entonces la gente que está, valora mucho que estás trabajando y que estés en lo que te gusta. Entonces, la inmensa mayoría... que haya 300 de equipo... a lo mejor hay un tonto o una tonta... que hay, claro que lo hay. Por supuesto, hay divas, hay divos, hay tontos... hay egos. Pero [...] hay más buen rollo.” (Az-22: Irene, 58, Actriz)

Sin embargo, como observa Menger, un mayor o menor grado de competitividad no puede separarse de la búsqueda de la creación artística original:

“Firstly, competition cannot be separated from the individualistic search for systematic originality and innovation that has been characterizing the production of art since the nineteenth century, so that artists, like all other social actors, do not behave other than interdependently and competitively.” (Menger, 1999: 560)

Cualquier sector en el que la innovación y la originalidad ocupan una posición central, cierto grado de competitividad, individual o grupal, será inevitable. El ámbito de la música, concretamente del jazz, sirve de ejemplo para ilustrar este análisis. Inspirándose en el trabajo previo de Stebbins (1962), Umney y Kretsos (2014: 575) analizan cómo para músicos de jazz resulta habitual la existencia de rivalidades individuales y entre grupos. Sobre todo, teniendo en cuenta que las personas que componen un grupo se turnan frecuentemente para interpretar solos improvisados en los que se acapara la atención del público y se expone el virtuosismo individual. La rivalidad y la **competitividad** se observa así en función de la capacidad creativa. En este punto, es importante también diferenciar entre **celos y envidia**, para lo que seguiré el trabajo de Parrott y Smith (1993), Dogan y Vecchio (2003) y de Vecchio (2000):

“We can define employee jealousy as a pattern of thoughts, emotions, and behaviors that results from an employee’s loss of self-esteem and/or the loss of outcomes associated with a working relationship. The loss, or merely the perceived threat of

loss, involves the perception of a rival's intrusion. In essence, workplace jealousy is triadic in that it involves three principals: the focal employee, the rival, and the valued target person. [...] Envy can be defined formally as a pattern of thoughts, emotions, and behaviors that results from an employee's loss of self-esteem in response to a referent other's obtainment of outcomes that one strongly desires. In comparison to jealousy, envy does not involve competition with a rival for control of a relationship." (Vecchio, 2000: 162)

Como vemos, la principal diferencia entre los celos y la envidia es que la primera relación implica a tres personas, una de las cuales compite con su rival para controlar la relación de ambas con la tercera. En las dinámicas de envidia, por otro lado, la competición se establece únicamente entre dos personas, una de las cuales identifica a la otra como rival, al obtener resultados o posiciones deseadas por la primera. En el ámbito laboral, las dinámicas de celos se podrían observar cuando la fuerza de trabajo compite por el favor de un jefe o una jefa (Buunk et al., 2016). Aunque probablemente esto también se produzca en el sector teatral, concretamente entre intérpretes y directores/as, es más frecuente observar en los discursos dinámicas menos personalizadas, que hacen referencia a la envidia. Como analizan Parrott y Smith, la envidia implica la aparición de una serie de elementos afectivos:

"The experience of envy is best characterized as a constellation of several distinguishable affective elements that typically occur during episodes of envy. These affective elements may include feelings of inferiority, longing, resentment of the circumstances, and ill will toward the envied person, sometimes accompanied by guilt, denial, or awareness of the inappropriateness of the ill will." (Parrott and Smith, 1993: 906)

Algunos ejemplos de esta gestión emocional en actores y actrices se explicitan al hablar de profesionales en una posición reconocida que no facilitan el acceso a nuevas incorporaciones, cuando se define a otra persona de la misma categoría profesional como rival o casos en los que actores y actrices se reprochan entre sí el hecho de acceder a determinados papeles o trabajos codiciados:

"He tenido amigas que han tenido experiencias muy malas con gente que, a lo mejor... actrices que, que son ya reconocidas y que no soportan tener a alguien que les haga sombra, y cosas así." (Az-16: Claudia, 49, Actriz)

"Hay personas con las que consideraba que tenía una amistad, y joder, que de hecho habíamos compartido momentos íntimos ¿no? De contarnos... no sé... que a lo mejor no es tu mejor amigo pero tampoco es un colega ¿no? Y de repente esa persona... me pasó con una chica que estuvo dos meses sin hablarme porque empecé a trabajar en una compañía que a ella le gustaba mucho." (Az-4: Daniela, 28, Actriz y gestora)

"Los actores somos el peor veneno para otros actores. Somos muy de... de frente: 'ah qué bonito, qué maravilloso', pero luego, por la espalda nos damos mucha caña. En todos los sentidos, ya no solo de criticar una función o una serie o lo que sea, porque evidentemente te puede gustar o no te puede gustar, no le vas a gustar a todo el mundo, eso hay que aceptarlo. Pero luego ya son rencillas personales, cosas de: a ti te han dado el personaje, y al otro no. Y pues te ha jodido. O que tú estás trabajando más o el otro menos, y al revés." (Ar-9: Abel, 34, Actor)

Un segundo aspecto que potencia la competitividad se basa en que el elevado nivel de flexibilidad y liquidez de las experiencias laborales vinculadas a las artes impide la existencia de estructuras estables que limiten la precariedad en el sector. Volviendo al análisis de Menger:

“Secondly, uncertainty as it stems from the nonroutine and noninstrumental aspect of work brings to light another characteristic: Competition is highly indeterminate, since work experiences have more or less to be constantly renewed in order to be attractive and fertile.” (Menger, 1999: 560)

La escasez de recursos agudiza la lucha por conseguirlos y fomenta la aparición de emociones negativas como la envidia y los celos (Vecchio, 2000: 156), algo que no es exclusivo de sectores artísticos, como también observa el siguiente actor:

“La enfermedad de la competitividad no creo que sea únicamente de la profesión del actor, o del arte... es de toda la sociedad, porque vivimos en una sociedad competitiva en la que se te fuerza a ser competitivo antes que ser competente, eso está claro... entonces por supuesto que la hay.” (Ar-8: Alejandro, 27, Actor y gestor)

De este modo, aunque prácticamente la totalidad de actores y actrices participantes en la investigación concluye que el compañerismo y la colaboración es lo más habitual, sobre el terreno, se observan dinámicas de competitividad, celos y envidias ligadas a la precariedad del sector:

“La gente que se dedica a esto es complicada y hay mucho tema de egos... hay... tener un amigo actor es una putada. [Risa] En general eh, hablo muy, muy en general. Pero ahí entran egos, entran envidias, entran celos... es una profesión muy complicada donde estás muy expuesto todo el rato, y si tú no trabajas, es porque está trabajando otro por ti... Entonces, hay mucha competitividad y a veces es un poco insana. Ya te digo, hay envidias, hay celos.” (Az-13: Sofía, 43, Actriz)

Todo esto **puede dificultar las relaciones de amistad dentro del sector teatral**, puesto que la competitividad genera dinámicas de falta de compañerismo. Los ejemplos más habituales se observan cuando no se comparte la información sobre pruebas de acceso a papeles u otros trabajos vinculados al sector:

“También me ha pasado de encontrarme con colegas, de darme cuenta que son gilipollas. Que es gente muy idiota que... que lo único que quieren es meterse como sea y... cosas muy feas, muy feas. Entonces, amigos dentro del entorno teatral, muy pocos, conocidos todos. [Risa] Conocidos y colegas todos, pero amigos, lo que es amistad, la verdad es que tengo muy pocas, muy pocas, porque es verdad que vivimos... como es un mundo precario, y difícil, hay más uñas. Hay más uñas, eso es así. [...] Es muy jodido, porque a veces te enteras de algo, y dices: ‘esta persona es ideal’, y yo conozco gente que es como: ‘qué mierda que esta persona sea ideal, ojalá fuese yo ideal’, que vale, que es lícito ese pensamiento, pero luego no le pasa el contacto. Y es como... tío no jodas, eso es de ser mala persona.” (Ar-6: Mario, 28, Actor y gestor)

“Yo a lo mejor, tiempo atrás, hacia cosas que a día de hoy crítico, creo que todos vamos evolucionando, entonces... sí que hay mucha gente, a lo mejor hay mucha gente que se entera de un casting que no lo quiere compartir con nadie porque teme que le quiten el papel. Pero también hay mucha... hay, creo que hay mucha más gente que sí lo hace, que sí es compañera.” (Ar-10: Álvaro, 33, Actor)

Centrando la atención sobre el modo en el que estas dinámicas afectan a las relaciones de pareja homofílica; relaciones en las que la gestión de la competitividad, el orgullo y la envidia ocupa

también una posición central. En las parejas en las que las dos personas trabajan como intérpretes, se suelen generar dos dinámicas con frecuencia: por un lado, que las dos personas se impliquen en un proyecto conjunto, como ocurre con muchas compañías de artesanía teatral; por otro lado, que cada una busque su propia trayectoria profesional, ante lo que es habitual que surjan diferencias en cuanto a la posición de cada uno en la profesión. En esta segunda dinámica, la envidia y el orgullo pueden afectar claramente a la solidez del vínculo al generar sentimientos de inferioridad o resentimiento hacia la otra persona. A su vez, en muchas parejas estos sentimientos se tienden a acompañar de una sensación de culpabilidad por la incapacidad de alegrarse ante el éxito ajeno (Parrott and Smith, 1993). A continuación incluyo fragmentos de las entrevistas en los que se describe la gestión de la envidia profesional en el marco de la pareja:

“Ella tiene casi el mismo recorrido que yo a nivel de educación, de teatrera. Y salieron, una serie, unas audiciones para un posible espectáculo [...] yo lo mandé y ella no. Se le pasó... se le pasó. Entonces hoy a mí me ha llegado un correo como preseleccionado posible [...] y se ha puesto en plan mal, y se ha enfadado consigo misma. [...] no se ha alegrado, y a mí me ha jodido también, es como: ‘tía, alégrate un poco’. Y me dice: ‘no, si me alegro, pero es que tío yo lo podía haber enviado, me hubiesen podido coger a mí’ y tal... entonces hemos tenido un momento delicado. [...] Luego lo pienso fríamente y digo: vale, tienes razón en enfadarte contigo misma. Y vale, está bien, pero ya aparecen los egos ¿no? Yo también quiero mi momento de felicidad y lo quería compartir contigo. Y contigo no lo he podido compartir porque te has enfadado por no hacerlo tú. De pronto ha jodido la tarde nuestra.” (Ar-6: Mario, 28, Actor y gestor)

“Parejas de actores o de artistas, de repente hay uno que tiene... o que empieza a tener éxito, se han conocido en una situación en que tienen el mismo estatus, y de repente uno empieza a tener mucho éxito y creo que sí que... desequilibra, desequilibra un poco. Pero vamos, depende siempre del nivel de madurez de la pareja.” (Az-3: Paula, 25, Actriz)

“Yo he tenido la experiencia de estar con una persona año y medio de trabajar codo a codo con ella... y compartiendo escena, y... por un lado es maravilloso, porque compartes una pasión vital y eso une mucho, pero luego, por otro lado... es jodido. Es jodido porque hay que tener cuidado con los egos también... a ti te puede ir mejor que a ella y a ella no salirle un cásting y a ti sí... y de repente, aunque ella no quiera, pero a ella algo le afecta.” (Ar-18: Cristian, 36, Actor)

“Cuando estás bien, estas muy bien, pero cuando estas mal, te da toda la bajona, te da toda la ansiedad de en plan: ‘no me llaman’, y si en frente tienes a tu pareja que le está yendo de mil maravillas al principio te vas a alegrar pero luego siempre hay un momento que dices: ‘¿y yo porque no?’ Hay que llevarlo bien.” (Ar-9: Abel, 34, Actor)

Tanto en los vínculos de amistad como en las relaciones de pareja, el principal factor que determina al nivel de envidia o celos generado en un marco laboral que, como ya hemos visto, se basa en la competitividad, es el **nivel de autoestima personal**. Hay numerosas investigaciones que vinculan un nivel bajo de autoestima con la aparición de celos y envidias en un marco de trabajo (DeSteno et al., 2006: 625; Dogan and Vecchio, 2003: 58). Para definir la autoestima, partiré de la aproximación desarrollada en el trabajo de Pierce y Gardner:

“Self-esteem refers to an individual’s overall self-evaluation of his/her competencies. It is that self-evaluation and descriptive conceptualization that individuals make and maintain with regard to themselves. In this sense, self-esteem is a personal evaluation reflecting what people think of themselves as individuals.

[...] Is a hierarchical and multifaceted phenomenon [...] indicates the extent to which the individual believes him/herself to be capable, significant, and worth" (Pierce and Gardner, 2004: 592–593)

Esta noción de una autoestima como forma de auto-evaluación general, personal, jerarquizada y descriptiva de las propias competencias, en relación a lo que pueden pensar los demás, es muy amplia, multidimensional. Prácticamente toda la construcción de la subjetividad afecta a la autoestima personal. De este modo, para acotar la autoestima a un marco laboral, una herramienta efectiva consiste en incluir el concepto de **autoestima organizacional**, "organization-based self-esteem (OBSE)", introducido por Pierce, Gardner, Cummings y Dunham (1989, 1993):

"The degree to which organizational members believe that they can satisfy their needs by participating in roles within the context of the organization. People with high OBSE have a sense of personal adequacy as organizational members and a sense of having satisfied needs from their organizational roles in the past. Thus, organization-based self-esteem reflects the self-perceived value that individuals have of themselves as organizational members acting within an organizational context. As a result, employees with high OBSE should perceive themselves as important, meaningful, effectual, and worthwhile within their employing organization." (Pierce et al., 1989: 625)

También hay que tener en cuenta que, en el caso del teatro, la noción de organización tiene las mismas connotaciones al asociarse a autoestima como cuando se asocia a la cultura. No se trata de una estructura formal como empleadora, identificada con la organización en la que se inserta la fuerza de trabajo, sino del conjunto de elementos cognitivos y simbólicos compartidos entre las personas que trabajan en el sector teatral. Concretamente, me centro aquí en el hecho de que actores y actrices de teatro están continuamente expuestos al desempleo, al juicio y evaluación por parte de empleadores y público, y a la comparación con otras personas de la profesión:

"Esta profesión, que lo mismo estás aquí... estás en alto, que estás en... en el suelo, con la autoestima a niveles disparatados para arriba y para abajo. Entonces bregar con alguien así es difícil, porque yo lo entiendo... porque somos muy vulnerables, muy frágiles, aunque no lo parezca... híper frágiles... porque estás hablando de la materia de las emociones. Y está tan expuesto que [...] aquí, esto es lo que tengo y así me muestro, no... no es un cuadro y está ahí el cuadro, no escribo y está ahí el tal... aquí, lo que expones eres tú. Y eso... como para bueno y para malo, pues te haces, a veces, muy vulnerable." (Az-22: Irene, 58, Actriz)

"Para mí, los actores son la gente más insegura del mundo entonces me parece tan injusto que se tenga esta visión de la profesión de los actores... porque son... yo estoy constantemente analizado, mi trabajo está constantemente sujeto de análisis y de puntuación. [...] Vienen quinientas personas a verte, que no te conocen de nada y vienen para decirte si bien o si mal ¿sabes? Y de repente te dicen: 'no... esta función: truíto'. Y de repente con una palabra acaban de tirar cuatro meses de trabajo a la basura. Tu ego, que te ha costado mantenerlo por aquí [señala arriba], está ahora por aquí [señala abajo]. Es terrible, es terrible de verdad. Y hay una necesidad del actor por gustar, pero es que es una necesidad también muy insana porque todo el mundo queremos que guste nuestro trabajo pero no podemos estar vendiéndonos al público, ni podemos estar complaciendo al público, porque no... tú tienes que hacer lo que tienes que hacer." (Ar-8: Alejandro, 27, Actor y gestor)

“Son cosas irracionales, relacionadas con el ego muchísimo, yo creo que también, cuando... no sé, todo lo que hace el otro es un reflejo de, [...] lo que le pasa algo al de enfrente y te hace replantearte lo que tú haces. A mí, cuando me pasa eso, que me ha pasado, no sé... a mi mejor amigo le llaman del Teatro Español, y me alegro muchísimo por él, y jamás... yo trato como de no traspasarle nunca nada que no tenga que ver... pero me hace replantearme cómo estoy yo, qué estoy haciendo con mi vida yo, y tal... entonces, pues, puedes tratar de no echárselo encima al otro, o puedes... echárselo encima al otro [...] y es irracional ¿sabes? Creo que hasta es inconsciente.” (Az-4: Daniela, 28, Actriz y gestora)

Como se explicita en las citas anteriores, la autoestima de actores y actrices puede ser muy volátil al encontrarse frecuentemente en **posiciones de vulnerabilidad** e inseguridad. Parte del trabajo es luchar por mantener una autoestima alta que permita dotar de continuidad y salida a la vocación y al proyecto creativo.

“Lo que hay que hacer es trabajar. Y trabajar mucho y tener mucha constancia; y no dejarse hundir. Yo creo que al final llegan los que no se frustran, los que aprenden a lidiar con la frustración y, sobre todo a tener un equilibrio de... a tener un ego en la tierra y, sobre todo, a tener una autoestima fuerte, porque tú te estas exponiendo constantemente.” (Az-3: Paula, 25, Actriz)

Hay varias investigaciones que exploran cómo un alto nivel de autoestima organizacional aumenta el grado de compromiso con el trabajo y la performatividad en el mismo (Balaguer et al., 2008; Pierce and Gardner, 2004), además, estos elementos se relacionan recíprocamente (Xanthopoulou et al., 2009). Siguiendo con esta idea, podemos explicar el hecho de que en los casos en los que se detecta un nivel de autoestima bajo, asociado a una posición organizacional no satisfactoria, elementos como la envidia y la necesidad de refuerzos positivos externos se ven acentuados. En el trabajo de Vecchio y de Pierce y Gardner se analiza esta relación:

“Employees who are low in self-esteem should be more susceptible to threats as they feel more vulnerable to assaults on their sense of self-worth.” (Vecchio, 2000: 164)

“One attribute of low self-esteem individuals is that they seek out and respond to events in their environment, while high self-esteem individuals are more confident in their competence and consequently attend to and react to external cues with a lower intensity. Low self-esteem individuals experience more uncertainty as to the correctness of their thoughts, feelings, and behaviors and thus rely more on external cues to guide them. In addition, they seek acceptance and approval from others through conforming attitudinal and behavioral acts.” (Pierce and Gardner, 2004: 595-596)

Del mismo modo, en las entrevistas también hay ejemplos claros en los que se observa que los casos en los que el nivel de autoestima es menor, surgen más problemas en las relaciones en las que existe una homofilia ocupacional:

“Teníamos competitividad, los dos eh, yo también. Yo también entré un poco en el... de repente él empezó a currar y yo era un momento en el que estaba un poco perdida y no me sentía como muy... no sé, valorada en general. Porque yo no me valoraba a mí, no es culpa de nadie. Y él justo empezó a currar, entonces sí que me... no sabía cómo llevarlo vaya. Como que me quería alegrar por él pero, que por otro lado me... es que me recordaba tanto a que... o sea, como el hecho de que él currase me decía tanto de lo poco que curraba yo, que era muy difícil alegrarme por él.” (Az-4: Daniela, 28, Actriz y gestora)

Sin embargo, un alto nivel de autoestima tampoco implica la ausencia de envidias o limita necesariamente la competitividad, puesto que su configuración puede basarse en la oposición al trabajo de otras personas de la profesión. Jordan et al (2003) explora las diferentes formas de alta autoestima:

“Some individuals possess positive self-views that are secure and confidently held, whereas others possess positive self-views that are fragile and vulnerable to threat, leading them to zealously promote and protect their esteem. In other words, some people possess *secure high SE*, whereas others possess *defensive high SE*.” (Jordan et al., 2003: 969)

Esta idea de una alta autoestima defensiva, se refleja también en discursos como el que vemos a continuación:

“Yo creo que este es un mal que tenemos muchos, de pensar que... somos la quinta esencia y que lo nuestro es mejor que lo de los demás, ¿sabes? Como una manera de... de positivar lo que hacemos, de subrayar la necesidad de lo que hacemos, de encontrarle, si quieres, sentido... a través de denostar el trabajo del otro. Somos así.” (Ar-30: Iván, 51, Actor)

En definitiva, la competencia es una parte intrínseca del trabajo teatral y esto puede llegar contrarrestar la tendencia a la homofilia ocupacional que he ido describiendo en apartados anteriores. Elementos como los celos y las envidias están presentes en las relaciones sociales laborales, teniendo en cuenta la escasez de recursos en el sector, y el nivel de autoestima es el principal factor que determina hasta qué punto pueden llegar a afectar a los vínculos emocionales y sociales desplegados.

5. BREVE RESUMEN

La relación entre el **trabajo y la vida** sólo puede analizarse en toda su amplitud y profundidad si se tienen en cuenta las perspectivas y necesidades subjetivas de los individuos y sin caer en una serie de simplificaciones que tienden a condicionar este tipo de análisis. Fundamentalmente, tanto en análisis sociológicos como en las políticas dirigidas a regular los mercados de trabajo se observa el efecto de tres prenociones: En primer lugar, la idea de que el trabajo no puede generar satisfacción en sí mismo, identificando cualquier mecanismo para mejorar la relación entre el trabajo y la vida con trabajar menos tiempo o con modelos de trabajo más flexibles. En segundo lugar, teniendo en cuenta únicamente el empleo remunerado, invisibilizando otras formas de trabajo como el de cuidados o el reproductivo, que habitualmente no obtienen remuneración económica. Esto suele situar el peso de la relación entre el trabajo y la vida sobre las mujeres, feminizando la responsabilidad de articular este eje. En tercer lugar, con frecuencia se argumenta que el trabajo y la vida son dos esferas separadas y que cada una se puede regular de forma independiente. Especialmente en el ámbito artístico y en otros sectores vocacionales, este no es el caso. El análisis que aquí se ha desplegado ha tratado de limitar el efecto de estas simplificaciones en el ámbito teatral diferenciando entre la conciliación laboral y familiar, el proceso y el peso de la identidad profesional y el efecto del trabajo sobre las relaciones sociales.

Comenzando por la **conciliación**, la precariedad estructural y la intermitencia inherentes al ámbito teatral son los principales factores que dificultan la crianza y que sitúan el sector en una posición muy poco favorable a la hora de tener hijos. Esto se observa en elementos como el retraso en la edad en la que se tiende a iniciar la crianza, en la poca presencia de familias monoparentales en la muestra o en los discursos en los que se argumenta que la conciliación es más fácil cuando uno de los progenitores trabaja en otro sector productivo. La **vocación** es un factor importante puesto que la voluntad por realizarse profesionalmente hace que muchas personas renuncien a la crianza para poder centrar toda su atención y tiempo en el desarrollo profesional. Por otro lado, el elevado nivel de **flexibilidad** en el trabajo artístico puede generar efectos positivos sobre la conciliación, como es la posibilidad de pasar más tiempo con los hijos y las hijas. El sector teatral también permite, en algunos casos, desarrollar de forma simultánea el trabajo teatral con el reproductivo. La creación teatral cuenta con una serie de momentos y espacios de trabajo a los que pueden acceder niños y niñas sin entorpecer la productividad, como es el proceso de ensayos. No obstante, la aceptación de estas dinámicas no está regulada por lo que no siempre es posible y el hecho de que, generalmente, no se puedan escoger los tiempos ni los espacios en los que se trabaja, genera un elevado nivel de dependencia de la externalización de los cuidados en el ámbito privado – elevando así el coste económico – o de la red familiar. Otro rasgo central a las dinámicas de conciliación es la **desigualdad de género**, puesto que la división sexual del trabajo basada en el modelo de familia tradicional, con la figura del varón proveedor y la doble presencia femenina, sigue vigente en el sector teatral. Los estereotipos de género que identifican a las mujeres con el cuidado y la esfera de lo privado y a los hombres con la competitividad y la esfera de lo público afectan, igual que en el resto de ámbitos productivos, a actores y a actrices de teatro. Aunque se han ido produciendo transformaciones en las últimas décadas que han llevado a un cambio en las actitudes frente a la desigualdad y la creación de un marco legal que busca su reducción, las mujeres siguen expuestas a una mayor presión social para tener hijos y para cuidarlos. En el caso de actrices, esto se materializa en sentimientos de culpa cuando no pueden ejercer el trabajo reproductivo, que no se observa en los hombres, y la tendencia a renunciar ellas al desarrollo profesional en lugar de sus parejas masculinas. El embarazo también es un punto de inflexión al ser el período más vulnerable laboralmente para actrices que suelen trabajar como auto-empleadas y con mecanismos de asistencia social muy limitados. Los condicionantes físicos del embarazo implican una pausa ineludible en la práctica del trabajo actoral y la reinserción al mercado puede ser extremadamente compleja. También es importante remarcar que en los modelos de artesanía teatral en los que una pareja gestiona la compañía las dinámicas tienden a diferenciarse del resto del sector. La capacidad de autonomía y autogestión que proporciona el modelo artesanal permite establecer un reparto más paritario en la pareja.

El trabajo teatral también juega un papel central en la **construcción identitaria** de los individuos. La identidad es la composición narrativa y vertebradora de la experiencia subjetiva que uno mismo elabora reflexivamente en su interacción con el mundo. No puede ser considerada una sustancia estable ni esencialista sino un elemento estratégico y posicional de la subjetividad en permanente proceso de fragmentación y reconstrucción. En este proceso, parto de que existe un orden jerárquico definido por la probabilidad de invocar una composición identitaria para cada situación y contexto, y sitúo la identidad profesional – ligada al teatro – como uno de los ejes centrales que articulan la vida de las personas del sector. En otros sectores productivos la

flexibilización del mercado propia del modelo posfordista ha descentralizado la posición del trabajo como eje vertebrador de la vida. No obstante, en el caso de teatro, igual que en otros sectores creativos, este proceso no se observa, puesto que la producción siempre ha sido flexible y la vocación contribuye a la identificación de la fuerza de trabajo con la ocupación. Los centros de formación y, sobre todo, la propia experiencia profesional en el sector, son los principales elementos que estructuran el proceso de construcción identitaria. Esto no evita que se produzcan contradicciones en el seno de la identidad profesional, principalmente a la hora de articular el eje arte-comercio y en los casos en los que se tiene poca experiencia en el sector o se despliegan estrategias de pluriempleo en otros ámbitos laborales.

Para poder analizar hasta qué punto la identidad profesional en teatro es central en la vida, he desplegado tres ámbitos en los que se puede observar su efecto: el estatus, las expectativas establecidas, tanto desde fuera como por uno mismo, sobre el rol desempeñado; el grado de implicación y compromiso con el trabajo; y la valoración, los atributos positivos y negativos que se asignan a la profesión. El **estatus** de actores y actrices de teatro viene determinado por una serie de estereotipos y prejuicios extendidos en la sociedad. Los prejuicios más comunes son los que asocian la profesión de intérprete a un ámbito no laboral, se identifica con una afición que, en cualquier caso, es relativamente cómoda y fácil para las personas que la desempeñan aunque no aporta beneficios económicos. De este modo, se describe a los intérpretes como perezosos. Otro prejuicio es que sólo buscan la satisfacción inmediata y hedonista por lo que el consumo de drogas y la promiscuidad se consideran muy extendidas. La identificación con la lujuria es especialmente fuerte en el caso de actrices puesto que hay toda una corriente histórica de pensamiento ligada a la tradición judeocristiana que ha condenado su actividad. Por otro lado, también hay una serie de estereotipos positivos que idealizan y ensalzan la profesión generando curiosidad y atracción hacia las personas que la desempeñan. Esta postura suele basarse en el interés que despierta un oficio poco común en el que la libertad creativa se encuentra en el centro del proceso de trabajo y en la asociación con rasgos ligados al lujo y al glamour propios de la fama y la celebridad. En los casos en los que el trabajo teatral se combina con trabajos en el ámbito audiovisual los estereotipos positivos se ven multiplicados. Lo más habitual en teatro es encontrar una combinación entre la admiración por personas que trabajan en un ámbito vocacional y la condescendencia frente a la precariedad del sector. En cualquier caso, comparando con hace unas décadas, las expectativas que se asocian a la profesión son mucho más positivas, contribuyendo a reforzar la identidad profesional. Pasando al segundo ámbito, el grado de **implicación y compromiso** con el trabajo también contribuyen a esta tendencia puesto que es extremadamente alto. Son muy pocos los casos en los que se abandona la profesión una vez se ha trabajado en la misma y únicamente ocurre en situaciones de absoluta necesidad. Las situaciones en las que sí ocurre, tienden a estar ligadas a la precariedad económica del sector en momentos vitales en los que los gastos fijos no permiten subsistir en situaciones de sobre-explotación. La implicación se ve reforzada con la experiencia en el sector y, en los casos en los que se gestiona una empresa desde el modelo de la artesanía teatral, la identidad profesional se articula con la compañía agrupando la multiplicidad de tareas desempeñadas. Por lo que respecta a la **valoración** de la profesión, está extendido de forma general el discurso de que trabajar como intérprete mejora la calidad humana de las personas. Esta afirmación se basa en el desarrollo de habilidades ligadas a la inteligencia emocional, como es la empatía y el autoconocimiento, como parte del oficio. De este modo se argumenta que la interpretación

ayuda a desarrollar un enfoque más integrador e inclusivo en las relaciones sociales y también tiene efectos terapéuticos que permiten limitar y evitar prejuicios y complejos corporales y emocionales.

La última esfera que me ha permitido explorar la invasión del trabajo en la vida ha sido la de las relaciones sociales. De forma simplificada, tanto en el resto de sectores de las ICC como en el sector teatral, están muy extendidas las dinámicas de **homofilia ocupacional**. Se trata de una afinidad electiva a la hora de generar vínculos y relaciones afectivas con personas con las que se comparten rasgos sociales, en este caso, la profesión de intérprete teatral. Este tipo de redes se acaban traduciendo también en dinámicas de homogamia, el establecimiento de parejas en las que ambas personas trabajan en el sector. Hay dos ejes que ayudan a explicar el por qué esta tendencia se acentúa en sectores como el teatral: los tiempos y los espacios que estructuran la profesión y la cultura organizacional compartida.

La importancia de una sociabilidad red en el acceso y desarrollo profesional contribuye a intensificar la socialización entre personas vinculadas al sector en los centros formativos, en las compañías y proyectos y en los diversos eventos en los que se concentran personas con ese perfil como son estrenos o festivales. Además, las jornadas de trabajo tienden a coincidir con el tiempo de ocio del resto de la población, en fines de semana y festivos. Del mismo modo, compartir las normas formales e informales y los patrones de comportamiento asociados a la cultura organizacional del teatro contribuye a la atracción interpersonal. Esto se debe a la sensación de tener sensibilidades, inquietudes y estilos de vida similares. Los ejemplos más evidentes se observan en la gestión del contacto físico y la afectividad y en la comprensión de la volatilidad e incertidumbre temporal y económica. Incluso en los casos en los que no se comparte el mismo sector laboral, contar con elementos comunes como es un alto impulso vocacional para desempeñar el trabajo se valora positivamente a la hora de establecer vínculos. Las relaciones con personas exgrupales son más sencillas puesto que la regularidad en los horarios y la estabilidad económica permiten desarrollar vínculos duraderos y estables. **Por otro lado**, también hay casos en los que se observa una saturación de las relaciones homofílicas al sentir que las temáticas y las dinámicas de ocio acaban siendo repetitivas. El principal impedimento para el desarrollo de la homofilia y la homogamia ocupacional es el alto grado de competitividad. La precariedad como elemento estructural provoca una evidente escasez en los recursos económicos y simbólicos que se pueden obtener de la profesión y esto puede contribuir al surgimiento de celos y envidias. De forma general se considera que hay un espíritu de compañerismo fuerte en el sector, no obstante, la atomización del trabajo auto-empleado y por proyectos vuelve inevitable el desarrollo de dinámicas como no compartir el conocimiento sobre ofertas de empleo o la crítica al trabajo ajeno. Además de la precariedad, el factor que más determina este tipo de prácticas es el nivel de autoestima con el que cuentan los actores y las actrices. Al tratarse de un trabajo en el que hay una exposición continua y pública de los resultados generados – el público, la crítica y otros compañeros valoran y juzgan automáticamente el producto – hay un alto grado de vulnerabilidad. En los casos en los que actores y actrices se sienten más inseguros hay más probabilidades para que se desarrollen conductas de falta de compañerismo. Con menos frecuencia, también hay modelos de alta autoestima basados en menoscabar el trabajo de los demás. En cualquier caso, la tendencia general está en la homofilia ocupacional, retroalimentando en la interacción una identidad profesional fuerte.

CONCLUSIONS

The conclusions I have arrived to during the development of this thesis are based on the systematic observation of the theatrical event under the prism of sociology, anthropology, psychology and performance studies. Theatre is an extremely complex phenomenon and its intrinsic ephemerality implies clear challenges to research it, however, the multidisciplinary analysis gave me the opportunity to unravel the necessary approach in each phase of the process to bring the project to a successful conclusion.

One of the main elements which helped me comprehend the theatrical event was to thresh the steps and dimensions conforming a dramatic show. With that in mind, in the second Block of texts I explored the most common mechanisms and strategies when starting a theatre project, keeping in mind the group dynamics and the motivations of the people involved. In the Block III I defined the three phases that structure the process of creating a show: preproduction, production and postproduction. In the Block IV the attention is shifted over the figure of the performer. The main technologies incorporated onto the body as a working tool are described using the categories of emotional and corporal craft, elements which articulate the acting trade. Based on this observations I will define the main conclusions of the project.

The general structure of the text and the order of each Block is organized, as I observed in the introduction, starting from a general frame for theatre production which gets gradually more specific towards analysing micro-social and intersubjective experiences of the people involved. Instead, I will define the conclusions following the classification in **three theoretical approaches**, developed by Mark Banks (2007). Each tradition explores the art-commerce relationships and tensions following the way they are routinely generated, negotiated and solved: The Critical Theory, originated in a Marxist framework and developed by the Frankfurt School; The Neofoucaultian or Governmentality Theory, which starts with Foucault's approach to power and the idea that self-control gets materialized in the figure of the cultural entrepreneur; and the Liberal-Democratic Theory, which describes the way cultural production can be developed in the neoliberal context solving the problems posed by a reflexive modernity. Each of these traditions has its limitations but, even though the first two adjust better to this thesis proposal, I will use all three of them to expose the conclusions.

1. MAIN CONCLUSIONS

1.2 Critical Theory: Precariousness as a structural element

Starting with the Critical Theory, assuming the alienating effect of employment, authors from the Frankfurt School such as Adorno, Horkheimer, Habermas or Marcuse start exploring the systematic and objective ways cultural capitalism affects structurally the social world. This brings us back to the problematization of the notion of Cultural Industry, a field which looks permanently to standardize and systematize cultural production to maximize the quantity and the benefits and control the risks to limit the possible losses. For Banks (2007: 27), the main issue with this approach is the "missing subject", the lack of attention paid to the individuals and their

strategies in the cultural field. The Critical Theory's approach never focused on the work process itself or on the organizational strategies on a micro-social level, thus, the everyday subjective responses of workers are not taken into account. In posterior developments of the theory there is a departure from the Frankfurt School and they try to integrate the necessity for an autonomous space in the creative and artisanal work, building a more active subject (Ryan, 1992). Nevertheless, even in this more recent approaches, the existence of spheres of creative freedom is always being subject to the rationalizing threats and tendencies of corporations and capitalist structures. In any case, the Critical Theory allows us to focus on a macro-social analysis of the relationship between theatre and capital and the way they relate in the process of cultural production.

Under this perspective, one major factor that organizes my analysis is the historic development of the theatre sector in Spain which created a clear dependency towards the public sphere. Also, the insufficiency of the mechanisms to avoid precariousness from becoming a structural element of the sector, a condition aggravated by the economic crisis of 2008. It is important to keep in mind that my analysis of public spending on culture and theatre before and after the crisis does not have the intention to generate a cause-effect relation, but it exploits the situation as a magnifying glass to get a deeper understanding of this intrinsic and structural element of theatre production: the precariousness. Becoming this way into one of the first conclusions of the thesis, precariousness is structural for three main reasons:

1. A lack of a coordinated cultural policy between administrations and the main agents of the sector along with an inadequate welfare system to support proper working conditions (Block I and Block II).
2. A project base model of production which generates a frame of flexibility, mobility and intermittence (Block III and Block V).
3. The mainly informal systems of recruitment and access to employment and the impact of this on the professional development of actors and actresses (Block III and Block IV).

We can find more about the **first element** both in the quantitative data and in the discourses generated through the professionals. The Anglo-Saxon logic of: "culture as a resource", has been integrated gradually in the Spanish public policies since the 80s and, especially, in the 90s.

"In this mutation of production models, culture, understood as a right, has started sharing its space – and in many occasions its budget – with a new idea of culture as a resource." (Rowan, 2010: 17)

This transformation made possible the implementation of cultural politics which did not hesitate on reducing and trimming off public spending on culture. Especially the theatre sector during the economic crisis (Kuric, 2018a). As a consequence, there has been established a "new normal" (El-Erian and Spence, 2012: 22), in which the extension of a precarious labour market is obvious. Furthermore, during the period of developing the present thesis, up to 2018, there has not been any adjustment to the welfare support social systems and neither to the special regime to regulate artistic labour. Also, the tax to cultural products was one of the highest of Europe, 21% or the cost. The extension of this economicist perspective of the arts has developed parallel to the development of the notion of Cultural and Creative Industries as the frame to encompass all cultural production. During the 80s and the 90s, the neoliberal context got inside the nature of cultural production and, as a result, the capacity for a genuine and independent creation of art,

particularly important in this field (Bourdieu, 2002), has been limited. In McRobbie's terms (2002a), there has been a "decline in creativity". The comparison between artistic and creative sectors with industrial production models has materialized into the search for a high level of specialization and division of labour, with the premise that it will boost the professional production of products reducing the precariousness for the workers. This idea of the industry of theatre has also been promoted from multiple institutions and from the Spanish cultural policy, as Rowan (2010) explores. However, the ephemeral characteristic of the theatre product and the fact that it is not accumulative and it is also very difficult to establish a clear division of labour in many of the creative processes developed in theatre making complicate the application of industrial models. Also, observing the field, it is clear that the big production companies, which could be more adjustable to the notion of industry, do not ensure the reduction of precariousness. Work systems based on internships and overexploitation relationships of the workforce is fairly common in this platforms. Ultimately, as Oakely (2004: 72) observes, even though the tendency is to encompass all the sectors conforming the Creative and Cultural Industries under similar legislation and regulation, each sector has its own particular characteristics and they should be taken into account when planning for sectorial analysis and public policy.

The **second element** which determines the structural aspect of precariousness in the sector is the project based model of production (Eikhof and Haunschild, 2006; Hesmondhalgh, 2002; Menger, 2001). It is something also common in other productive fields but for theatre it is the only way of producing, with the exception of some contracts in public productive centres, which represent a very low percentage of the total. The intermittence generated by project based production generates a high degree of flexibility which, in turn, creates instability and uncertainty for the majority of the people employed in the sector. This is something observed both economically and on the schedules, the working days are usually concentrated on specific periods – such as night time, weekends and festivities – and they tend to be longer than in other sectors (Cuny, 2014: 10). A widespread practice for the people who work in theatre creation is the multiple job holding, having also multiple employers, inside and outside the ICC, as happens in other creative sectors (Throsby and Zednik, 2011). Even though any person who has creative concerns would rather work in artistic activities, or somehow related to the arts, but this types of jobs tend to generate a lower income pay which forces them to work in sectors that have nothing to do with the arts. In this cases, building a professional identity becomes a very complex process. Also, time flexibility is highly valued because it allows them to combine the artistic activity with their other occupation, and they are usually low skilled jobs. This factor turns the social class origin into a key factor to work in theatre. People who can count on economic support from their social environment, and also acceptance, are able to focus more time and energy into their main occupation.

It is also essential to refer to the difficulties generated by this framework in the family life and work balance. It is common for the sector to give up parenting to focus all energy on professional development, or to delay the age of having children. This tendency has been extended to the rest of the population in the last decades (Alberdi, 2016: 20), however, the high level of precariousness, mobility and flexibility accentuates it in the theatrical sector. It's also worth mentioning that there are some advantages to the flexibility in the sector when it comes to articulating reproductive and care work and theatrical work. The most recurrent example is

the ease of taking children to school because there is usually no work in the morning. Despite that, in general, there are more inconveniences than advantages in the family-work balance relationship. Other aspect I also want to highlight is the existence of a sexual division of labour in theatre, based on the traditional and patriarchal family model. Authors such as Gill (2014) have analysed how creative sectors tend to be associated to a progressive ideology which should, in theory, distance itself from the “male breadwinner” formula and the feminization of reproductive and care work and adopt more egalitarian models instead. Nevertheless, the same mechanism found in other sectors are reproduced in theatre, it is easy to find examples of “double presence” of women in work and reproductive work and the weight of the “good father” as the “good provider” is also part of the hegemonic models of masculinity (Moreno Mínguez, 2015: 74). In short, there is a hegemonic patriarchal substrate that makes gender domination also a structural component of the sector.

The **third element**, the informality in the recruitment and access to employment processes, is relevant because it places the responsibility for finding work on the labour force. The main example of this is the need to self-promote and foster employability as an essential part of acting work (Eikhof and Haunschild, 2006; Haunschild and Eikhof, 2009), with social media as the main tool for that (McRobbie, 2002a; Morris, 2013). Looking at social labour relations, it is clear that interactions in the theatrical sector frequently adopt the form of “network sociality”, in Wittel’s (2001) terms. It is a relational model in which social links, with independence of their genuineness, integrate usually an instrumental or strategic aspect focused on accessing job markets or developing professionally. Furthermore, this role of social capital also contributes to the difficulty of uniting the workforce to defend and claim their rights. Any claim can be considered a threat by future employers who, for the most part, and unlike other sectors where the employer figure is further away from the workforce, they are also exposed to the same network sociality. This limits any form of activism and also reduces the unionization of the workforce. One more consequence of the informality in the recruitment process is the boosting of occupational segregation and discrimination by sex and age, as analysed in the reports of Actis (2004, 2012, 2016) and in the “Marked Body” section of Block IV. Even though the physique is not decisive, there are a number of type-characters that are repeated throughout the history of theatre and are associated with specific acting profiles. In general terms, it is more difficult to access to these characters for older performers, people who don’t fit the canons of traditional beauty and, above all, women.

Keeping these three elements in mind and the fact that precariousness is structural in the sector because of them, we can arrive to the second big conclusion of the thesis: the existence of an alternative view at theatre producing which does not identify theatre with an industrial sector and tries to reverse or limit the consequences of the context described above. It is the most common form of theatre production: the **dramatic craftsmanship**. The notion of craft developed by Sennett (2008) or Banks (2010) allows describing the features of a theatre company as if it were an artisan workshop. This notion is based on a collective production dynamic in which different trades, roles and tasks are combined; among them, the craft of the theatre performer, in which I will focus my attention further on. These theatre companies usually don’t have more than two or three people at its core and between them there is a correlative relationship based on the collective exchange of knowledge. It is also easy to find cases of cooperation and collaboration between artisanal groups. Although dramatic craftsmanship has been a part of

theatre production always, periods of economic crisis where public spending in culture gets reduced, like happened recently, tend to boost the extension of this model. For most, this means they try reversing the division of labour process and concentrating as many tasks and roles as possible on a small number of people. This way, craftsmanship allows the labour force to retain control over the methods and knowledge necessary to produce a spectacle, unlike what happens in industrial sectors where the Capital has the control. In Banks' words:

"In craft production, control over the conception, design, and manufacture of a cultural good is possessed by individual or small groups of workers, operating at close quarters in 'workshop' conditions. [...] artistic labour cannot be standardized or mechanized without compromising its effectivity." (Banks, 2007: 29)

Overall, dramatic craftsmanship contributes to generate a series of organizational advantages: the people involved have a profound knowledge of all the aspects and phases involved in producing theatre, they all identify themselves strongly with the company which boosts their involvement and compromise to the work, and there is a mutual enrichment thru the socialization of knowledge. In this way, versatile and flexible workers are developed and are able to react fast against the resistances posed by the context where they create. As we can see, the key to craft production is not only on the level of division of labour but, instead, it is defending a pattern of work based on collaboration and a particular aesthetical approach based on quality (Bense Ferreira Alves, 2007b: 92). On the other hand, dramatic craftsmanship models can also contribute to generate "self-exploitation" dynamics, in Calle's (2016) terms, following the intensification of the work and the precariousness in the workforce, in order to provide continuity to a project. It is fundamental to clarify at this point that limiting the externalization of the necessary tasks to produce a theatre play can have different possible reasons: economic, tied to self-exploitation dynamics; artistic, related to a search for creative autonomy; or both. In the speeches advocating for a theatre production comparable to industrial production the main argument is that it represents the only way to professionalize and limit the precariousness in the trades integrated in the creation process; however, in the development of this thesis I have been able to observe and hear about multiple examples where theatre plays are produced with craftsmanship models and high levels of professionalism.

1.2 Governmentality Theory: The incorporated neoliberal discourse

The basis of this theory is that there are multiple forms of domination and control unravelled from oneself and to oneself: it is the immanence of power in any social context. Foucault (2016: 48–49) distinguishes between four main types of "technologies" to represent practical reason: the technologies of production, the sign systems, the technologies of power and the technologies of the self. In this framework, Foucault focuses on the two last ones – technologies of domination and of the subject – to elaborate a theory about governmentality. It analyses the ways in which individuals act on themselves by determining and subduing their conduct based on certain purposes or strategies of domination, arriving to the point of objectifying themselves. McRobbie describes this approach in the next terms:

"A more Foucauldian sense of the desire for new more rewarding work as a variant

on self-aestheticisation, a body politics rendered at the level of re-orchestrating the available technologies of self inscribed in current practices of governmentality.” (McRobbie, 2007)

When researching cultural workers, this notion allows us to comprehend to what extent the processes promoted by social structures, on the one hand, and by themselves – with incorporated discourses generated on a daily bases –, contribute to reproduce relationships of power (Banks, 2007: 41). Unlike in the Critical Theory, here the analysis is not about shedding light into a structural system where the power is centralized in the Capital, who controls and exploits the labour force. Instead, the idea is that there are multiple sources of authority and power which control economic life and this sources are both in social structures and in the internalized discourses of individuals, who self-exercise power relationships on themselves. The workforce is trained to accept and reproduce its subordinate position. The notion of the entrepreneurial self is the main representation of this theoretical model. In terms of du Gay (1997), governments act though subjects who internalize power relationships, they use linguistic and representational devices to define the main problems of the labour market and offer solutions as the notion of entrepreneurship. Rose (1992) also explores this idea:

“Contemporary individuals are incited to live as if making a project of themselves [...] the 'autonomisation' and 'responsibilisation' of the self, the instilling of a reflexive hermeneutics which will afford self-knowledge and self-mastery, and the operation of all of this under the authority of experts who claim that the self can achieve a better and happier life through the application of scientific knowledge and professional skill.” (Rose, 1992: 150–151)

Individuals take upon a more active role because they exercise a reflexive scrutiny of themselves but, simultaneously, they are object and objective of the disciplinary discourses surrounding labour relationships, internalized in their own subjectivity. As I explored in the Block I, the figure of the cultural entrepreneur, or the “bohemian entrepreneur” in terms of Eikhof y Haunschild (2006), adjusts perfectly to this notion of the self. It is a model that has been incorporated into the fundamentals of the Cultural and Creative Industries since the 80s (Banks, 2007: 47; Rowan, 2010: 40–41) through discourses that emphasized the advantages of the entrepreneurship model:

“Such policy is predicated less on domination and coercion and more on convincing populations that creative industry jobs are both good for the economy and good for the self in that they offer enhanced opportunities for workers to obtain meaning, self-fulfilment and personal autonomy in their work [...] yet, for the majority, will offer no such rewards”. (Banks, 2007: 52)

As we can see, **personal autonomy and self-fulfilment** are the main values that come out when it comes to justifying the extension of entrepreneurship models in the cultural sectors. This factor allows us to conceptualize a subjective and non-passive component as part of the structural domination and precariousness that I have explored in the framework of Critical Theory: The people who work in creative sectors are not only exposed to the structural consequences of an industrial sector moved by entrepreneurship, but they also integrate the discourses that justify this models as the best possible. To understand the extent to which self-fulfilment and creative autonomy are fundamental in the field of theatre, there **are three main factors** to take into account: the fact that the work is vocational, the different forms of symbolic

rewards generated thru labour – with independence to the economic remuneration –, and the weight of the occupation over the process of identity building.

1. Starting with vocation, “intrinsic motivation” in terms of Amabile (1993: 188), it is an internal drive which creates satisfaction and self-fulfilment by the process of working in itself (Duffy and Dik, 2013: 427). Theatre work becomes in this way an essential part of the subjectivity of actors and actresses and the notion of employment as a means of getting resources stays in the background (Eikhof and Haunschild, 2006: 236). This is something specially noticeable in craftsmanship because of the notion of a “job well done” as the main goal of the craftsman (Sennett, 2008: 328). There are even analysis which show the existence of an argument that economic remuneration can pollute the purity of artistic creation (Zafra, 2017: 19).
2. Focusing on “symbolic remuneration”, in Dejours’ (2009) terms, obtained thru theatre work; or “psychic salary” in terms of Menger (1999: 554), I distinguished between: political activism, the development of their own artistic project, the rejection of monotonous work, the personal communities generated around employment, the search for cathartic experiences, collective commotion and personal elevation and, ultimately, the social recognition that can be generated through theatre work.
3. The third factor is the weight of theatre work over the process of building an identity. The professional identity, as I explored in the Block V. Unlike what is happening in other professional sectors, where the tendency to increase flexibility in the labour markets has decentralized work as an articulating axe of life (Alonso, 1999), artistic work keeps occupying a central position. The productive structure in theatre has always been fluid, dispersed, intensified and deregulated; which means that the current tendency in the labour markets has not changed the sector’s nature. A concept of the “self” oriented and based on the labour experience is apparent when analysing components such as status, implication and valuation. Professions in theatre tend to be associated with the notion of “cool jobs” (Neff et al., 2005; Pratt, 2002), which contributes to generate a high status, despite the existence of some negative stereotypes; the implication of the labour force to keep their role is also extremely powerful, there are very few cases where the trade is abandoned; and, finally, the valuation of the work experience as a whole, it also positive, mainly because it allows the development of competences associated with the notion of emotional intelligence (Furnham, 2018), like empathy and self-knowledge.

In conclusion, **theatre work** – in which I am including here actors, actresses and the people responsible for managing a dramatic craftsmanship company – **will be developed in any kind of socioeconomic context**. It is vocational work and the motivation of the labour force to do the job is intrinsic to the job itself. Also, there are a number of symbolic rewards independent of the economic remuneration and the professional identity is a structural and articulating element of the individual’s biographies and subjectivities. This fact, coupled with the structural context defined by Critical Theory and the extension and incorporation of the entrepreneurship discourse, creates a permanent paradox in theatre work which can be summarized as follows: constant will and desire to work and the impossibility to live off it, or the need to expose yourself to situations of self-exploitation and, frequently, over-exploitation.

1.3 Liberal-Democratic Theory: The ability to choose as a solution

The third theory defines the relationship between commerce and art as a field of opportunity in which both the workforce and the development of the economy benefit. The bases for this theory is that the process of individualization and flexibilization developed in the global labour markets, in a neoliberal context, also creates spheres for reflexivity. In this spheres, independent, innovative and unexpected thoughts can be developed, escaping the structural constrictions defined by the Critical Theory and the incorporated discourses analysed by the Governmentality Theory (Banks, 2007: 97–100). This approach has been applied to describe the labour market by authors such as Beck (1996: 199) or Giddens (1996: 36), who developed the notion of “reflexive modernity”. This framework positions the individualized ability to choose, in an increasingly complex world, as the potential and real path to improving it. Morgan, George y Wood (2013) summarize this approach through Beck’s and Giddens’ terminology:

“The old safety net of social structures (especially, the modern welfare state, the nuclear family and the labour movement) cedes to a more uncertain and competitive milieu. The idea that people must secure their position for themselves and their families now seems hegemonic. [...] is characterised by much greater uncertainty as to how to establish, fix and reproduce a social identity. The late-modern project of building a ‘reflexive self’ breaks through the old order where ‘everyone knew their place’.” (Morgan et al., 2013: 402)

In the field of art and culture, there is also a theoretical tendency to idealize this approach and it has been widely integrated in the cultural politics, first in the Anglo-Saxon countries, as I already observed, and also in a good part of Europe, including Spain. Authors such as Florida (2010), Leadbeater (1999) or Howkins (2001) have developed an analysis of the CCI which stresses the organizational advantages of autonomy and innovation, as consubstantial elements of creative work, without deepening into a critical approach to the neoliberal context and arguing against a more interventionist public model. The figure of the cultural entrepreneur is once more in the centre of the model, because they are the only ones who can adjust to the flexible market structure and keep a deep knowledge of the creative sector where they specialize. Leadbeater y Oakley (1999: 11) use the concept of “independents” to refer to the group of freelancers, self-employed workers and micro-enterprises that integrate all the roles necessary to perform an artistic work, and categorize them as the main motor for economic growth and development in the Cultural and Creative Industries.

This theoretical approach allows us to position in a wider context the organizational advantages of the dramatic craftsmanship model which I observed earlier. In the case of theatre in Madrid, this advantages have materialized in the appearance of creative platforms from which a relative continuity to develop artistic projects in a medium term and also new strategies of cooperation and collaboration between professionals. The stability in this organizations is an essential element to articulate innovation and quality (Bilton, 2015: 11), and craftsmanship is established as the main mechanism to achieve this stability in a fluid context. Theatre companies with the characteristics of craft workshops can adapt more versatily than large production companies at the necessities of every situation and context. Simultaneously, craftsmanship allows to establish dynamics of sharing and co-responsibility of the labour market risks through

cooperative strategies, both between companies and professionals who own their own means of production (Menger, 1999: 565).

A direct consequence of the extension of this organizational model has been a relatively steady growth in the number of companies and theatre spaces in the last decades. The extension of the “entrepreneurship ideology”, in Rowan’s (2010) terms – in line with the Governmentality Theory –, and the “forced entrepreneurship”, in Oakley’s (2014: 148) words – in the context of the Critical Theory – both contribute to explain this reality. The proliferation of the theatre offer has revitalized experimentation practices and has benefited the creation of scenic languages and the innovation in the proposals. The independent, alternative or off – depending of the context, intentionality and circumstances in which it is named – theatre landscape in Madrid, has experienced an unprecedented growth (Oñoro and Sánchez, 2015). We can also explain this due to the fact that, in times of economic crisis, the paradox I was referring to earlier becomes more apparent. Despite the lack of economic resources and public funding being scarce, the people who work in theatre creation count on intrinsic motivations to do their jobs. This leads to germinate alternative production models in which innovation is emphasized, even boosting creativity and the development of vital strategies articulated through it (Banks, 2007: 102). All of these elements contribute reinforcing the Liberal-Democratic theory’s thesis about the spheres of reflexive modernity in which we live nowadays. Agency mechanisms can be found to prevent the alienation of the workforce and, in artistic sectors, encourage innovation and quality creation. This also captures the idea that craft practice, in an industrial framework, can operate as a resistance against Capital and over-exploitation (Banks, 2010). On the other hand, there are a **series of negative** effects associated with entrepreneurship in a liquid productive context which are not really taken into account by the Liberal-Democratic Theory, a part from the structural factor for a high precariousness that I already mentioned before. Analysing the dramatic craftsmanship models on the field, I could observe these effects mostly in three interrelated aspects: saturation of the offering, de-professionalization and the extension of illegal or no regulated practices.

1. First of all, saturation of cultural and artistic offering, due to the intrinsic motivation to develop creativity, is very common in practically all CCI sectors (Hesmondhalgh and Baker, 2011), and theatre is not an exception. Furthermore, the process of creative effervescence already discussed above has intensified this tendency. The extension of the notion of culture as an economic resource has contributed to the deregulation and limitation of the public intervention over the sector. Keeping this in mind, the high offer of theatre products in Madrid benefits the image of the public administrations while conceals the precarious situation to which the workforce is exposed daily. There is a wide and diverse range of shows and plays that can be accessed, however, always at the expense of the working conditions of professionals.
2. Secondly, there is a tendency to create intersections between professional and not professional formats. The dramatic craftsmanship companies have the notion of “Do It Yourself”, in Luckman’s (2015) terms, embedded in their production models, and this is generally associated with amateur formats. However, it is important to distinguish between theatre groups who try to live off their activity as a full time job, professional companies; and groups who develop their activity only as a hobby in their leisure time, amateur companies. The problem with this distinction is that, in the current context, it’s

getting more and more common to find exhibition spaces and festivals where both professional and amateur companies compete for the same resources, without taking into account their differences.

3. Thirdly, this production model, based on the search for autonomy and creative freedom thru self-exploitation, also enhances the emergence of illegal practices (Calle, 2016). The workforce itself is supposed to control and denounce this type of practices but, in the cases where employer and employee are the same person, it is impossible. People who manage a theatre company are always looking to maximize their revenue and reduce their expenses to ensure the continuity of their project. This normalizes the fact that they impose over-exploitation relationships to themselves to achieve that goal. This type of practices can be found both in companies and in theatres and the main example of it is the almost systematic breach of the basis laid down by the Collective Agreement of the sector. Moreover, the extension of the entrepreneurial discourse also contributes to the normalization and naturalization of illegal practices as necessary to subsist in the field of theatrical creation.

Focusing our attention to the figure of the theatre performer, this theoretical approach can also help us question the extent to which actors and actresses are able to pose resistance to the commodification of themselves as artists and artistic material. The notion of the “dramatic body”, developed in Block IV, defines performers as privileged managers of their own body. Starting from a break with Cartesian dualism, the body of theatre performers is sustained by a process of training and practice of their emotion management (Orzechowicz, 2008) and the incorporation of reflexive body techniques (Crossley, 2005); two processes that are maintained throughout all their professional career. The habitus, in Bourdieu’s (2007a: 86) terms, of the dramatic body is the main component of the means of production for performers. It is the performer’s ability to link his physique and his emotional and kinetic display to dialogue, situations, events, conflicts and characters in a collective ensemble (Shevtsova, 2002: 62). As such, it is necessary a knowledge based on craft which cannot be systematized by an industrial production model, thus, this form of employment could be posed as a way to expand opportunities for self-expression and autonomy to the point of facilitating a complex and satisfactory construction of the “self” which wouldn’t be constricted by the capitalist rationalization. Nonetheless, the fieldwork has proven that the productive context where actors and actresses work is not ideal for self-fulfilment. There is a constant contradiction between a critical approach to the degradation of craft production and the tendency to industrialize the process and the incorporation of neoliberal logics based on entrepreneurship.

2. PATHS TO EXPLORE

Before finishing this thesis, it is important to keep in mind a few elements and dimensions of the problem analysed so far that couldn’t be included in depth. I propose this section as an opening for future insertions in the field, as a path to expand and complement the current research.

The fieldwork for this thesis was developed between 2015 and 2016, and the analysis references mostly this period. Even though, in some sections, the investigation extended to 2017, and even 2018, some events that occurred in this last few years and their effects on the theatrical field have not been included in the final examination. It would be very stimulating to develop a **follow up on the sector's evolution**. I have identified four important changes that happened in the last years: the municipal cultural policies of the City council of Madrid, between 2015 and 2019, the drop in the cultural tax – IVA Cultural – for live shows from 21% to 10% in 2017¹⁰⁷, the approval of compatibility between retirement pension and artistic work¹⁰⁸ and the approval of the ratification of the “Estatuto del Artista” by Royal Decree in the Spanish Congress in 2018. Of these four changes in Spanish cultural policy, the one that will affect the theatrical landscape the most will probably be the last. The “Estatuto del Artista” is an initiative that entered the public debate among the main sectoral agents during the 90s, mostly by the performers’ union, “Unión de Actores”, but will not be included in the electoral programmes of any political party until the country’s general election of 2015. It is a document that establishes measures in terms of taxation, hiring and working conditions and access to rights for the entirety of the cultural and artistic sectors. However, it is impossible to analyse the consequences of the approval of this measures yet. Following this idea, in addition to a sectorial analysis of theatre in the subsequent period to the finishing of this thesis, it would also be interesting to accompany the analysis by a range of recommendations and measures proposed by the sectoral agents I have encountered in the last years. The discourses range from a trend towards deregulation of the sector to facilitate private production and the free development of the industry, on one hand, and the reinforcement of public production and funding, on the other. Nevertheless, the majority argues in favour of mixed models.

Another issue which operates as an opening to future research would be an **international comparison** of the different approaches to theatre creation. The production models in theatre change radically depending of the geographical area and the cultural policies deployed in it. Unlike the Anglo-Saxon model, which has been applied in Spain, there are models in which the public sector is not limited to being the main exhibition and contracting agent, but also occupies a central position in theatrical production. This systems are based on a higher number of public centres for theatre production, decentralized and distributed through the territory. In this framework, national theatres hire actors and actresses for seasons or for a determinate period of years, repertoire theatres in Germany are an example of this (Haunschild and Eikhof, 2009). In other versions of the model, performers are hired as public workers, which practically permanent positions, as it used to happen in countries such as Yugoslavia (Kurich, 2009). This type of systems tend to promote better working conditions for the artists. However, there are a number of problems associated with them, mainly: the raise in public spending, the difficulty to establish selection criteria for the workers and the monotony that can be generated by the rationalization and standardization of this type of work. There are also intermediate models, such as the “intermittence model” in France (Bense Ferreira Alves, 2007a; Menger y Gurgand,

¹⁰⁷ “Ley 3/2017, de 27 de junio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2017”. Recuperado el 28/05/2019 de: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2017-7387>

¹⁰⁸ Recuperado el 02/04/2019 de: https://www.eldiario.es/cultura/politicas_culturales/Congreso-unanimidad-artistas-compatibilizar-creacion_0_859864966.html

1996; citado en Menger, 1999: 566, 2005). Historically, the main frame of reference for the Spanish cultural politics has been the French system, before the Anglo-Saxon logic of the CCI started to spread. The intermittence model has the goal to guaranty a compensatory income for professional artists who have been unintentionally deprived of employment during a specific period of time. The requirements to access to this income is based on elements such as age or physical aptitude and you have to be registered as a jobseeker. Also, the estimate of the quantity of the income will be calculated on the basis of the previous professional activity in the field. Once the intermittency has been approved, any work related activity must be reported monthly but you also have the right to receive direct or indirect grants, such as rental aid. The same calculation applies to maternity or paternity leaves and to a temporary disability leave. To a comparative analysis between the French and the Spanish model consult Alzaga's (2018) report.

On last issue to explore in future research is related to **occupational segregation** by gender. There are plenty of reports and analysis which show that in some of the professions related to theatre making – mainly stage direction, dramaturgy and the technical areas – are populated mostly by men (Hormigón, 2004; Kuric, 2018b; Pastor Eixarch, 2015; Ramón-Borja and Pastor Eixarch, 2017; Veiga, 2014). On the other hand, there are also professions highly feminised – tailoring and hairdressing – which are usually associated with a lower status and income in theatre's labour organization (Bense Ferreira Alves, 2007b: 87). In the interviews developed for this thesis I was able to generate the material necessary to delve qualitatively in the date of these reports and, even though the situation is improving, there is a high level of occupational segregation by gender. As we have seen, informal contact networks are key in the CCI, It would be extremely interesting to analyse how informality affects recruitment processes and the general development of a career in relation to the segregation phenomenon in theatre. Authors such as Oakley (2014: 150), O'Brien (2014) or Gill (2014) analyse this aspect of creative work in other cultural sectors. Following this approach, social capital could be defined as a mechanism of distribution, instead of a mechanism of value, as Grugulis and Stoyanova (2012) analyse in the audio-visual sector. Owning social capital favours access to work and professional development and, in return, this elements are limited when social capital is low. Homophily is also a key aspect of this relations, the tendency to interact with people with similar social categories affects directly over the development of new forms of sexism and discrimination (Gill, 2016; Jones and Pringle, 2015; McPherson et al., 2001). Despite the interest of this issue, I chose to leave it for future incursions in the field keeping in mind my linkage to the research team: "Mujeres en Mundos de Hombres"¹⁰⁹, specialized in the analysis of women's career paths in traditionally masculinized occupations (Aguado Bloise et al., 2018; Ibáñez et al., 2017). In this terms, it would also be very interesting to explore the weight of homosexuality in theatre work, as observed by Castro (2017), and, in the same way, how ethnicity and skin colour can be decisive in some of the occupations that compose a theatrical event (Bense Ferreira Alves, 2007b: 91; Ervin, 2016; Griffin, 2003). I couldn't go in depth into this aspects of theatre work because of the scarcity of case studies in the sample. Finally, even though I did try to include in the analysis the weight of the "age" variable in the levels of discrimination throughout the thesis, it would be advisable to deepen into its effect, because it is usually underdeveloped and overlooked in the few existing sectorial reports.

¹⁰⁹ <https://www.uniovi.es/mibanez/WordPress/es/mujeres-en-mundos-de-hombres/>

In short, I am bringing up this three new lines of research as an opening and extension of the analysis exposed in the thesis: the first one involves providing continuity and integrating a more longitudinal perspective into the conclusions I have developed so far. The second one is based on an internationalization of the analysis by considering a comparative study between the Spanish model and other production and labour systems. Some examples are the intermittence model in France, approximations in Central and Northern Europe to the public-private production axe and the eminently public system that has been implemented in Eastern European countries. Lastly, the third line of research is based in the inclusion of more occupations in the analysis of a theatre show to draw attention and bring clarity to the occupational segregation and discrimination dynamics in the field.

3. FINAL THOUGHTS

The purpose of this thesis has never been to define prescriptions to solve every problem in the Spanish theatrical landscape, but instead, develop a conceptual and practical cartography to address these problems with more clarity and form a coordinated cultural policy strategy. To do that, I articulated an analysis of the theatrical event, the context in which it is created and the subjective experiences of the performers who integrate it.

The creative sectors are involved in multiple paradoxes linked to the relationship between art and commerce and this makes it difficult to analyse. However, during historic periods such as the theatre sector experienced in the last two decades, with the economic crisis of 2008 as a turning point, it is possible to clarify and detect nuances which are usually hidden. Theatre work is vocational and the needs it meets in the people who perform it are substantial to humanity itself: the need to express, to create, to share and to recognize and be recognized. Following this, we can argue that, with independence to the economic and political context, forms of theatre will be created. The most recent example of this can be seen in the explosion of venues and companies in the recent years and the diversity of quality of the shows. All of this, in one of the most adverse economic contexts for culture in decades, following the decline in public spending since 2008.

Nonetheless, this does not mean that labour organizations systems in the sector should not be monitored, studies and regulated; but quite the opposite. **First of all**, there are many other professional fields where vocation plays a major role. Without going any further, research and academic work usually has that same characteristic. Assuming that the fact that a job is intrinsically enjoyed is not justification for the workforce not being able to live off of it in a dignified manner, analysing this sectors and the consequences of this type of labour relationships creates the possibility to address the most harmful dynamics for workers. **Secondly**, if work relationships as the ones I have been describing along the text become widely accepted and normalized, there could be consequences for the whole labour market. The practices observed in creative sectors, and particularly in theatre, are gradually spreading to more and more areas of work, even if the mechanism is different. While for the people who create theatre plays, the main drive to relinquish labour rights and expose oneself to over-

exploitation relationships is the intrinsic motivation to do the work, in other less vocational fields, this process is based on the disarticulation of the forms of collective struggle. The atomization and flexibilization of the labour market is eroding the figure of the collective worker, exponentially limiting their agency, their capacity to act, and forcing workers to accept over-exploitation relationships. In any case, regardless of the mechanism being deployed, the result is the same: the loss of labour rights. Following this reasoning, we could say that studying theatre allows us to see the future that many other work fields are headed towards, because vocation makes the concessions that workers are willing to reach much greater than in other areas. However, the paths to which employment policies are being directed are all going in the same direction. This doesn't mean that people who work in creative sectors will find themselves irretrievably in stations of precariousness, or that they won't be able to reach high levels of satisfaction and personal fulfilment thru work. As we have seen, there are multiple cases and each one has its own particular approach to the market, with more or less success, but very few people are willing to abandon or change their profession once they have worked as performers. It is also important to recognize the advantages in autonomous and flexible work systems that are distilled from current European cultural policies. Innovation is an intrinsic element of creativity, and the possible resistances and problems of this context can even be redirected to generate a fruitful and quality driven artistic landscape.

Thus, we enter head on into the debate between industry and craft. The notion of a theatre industry implies the equation of theatre with other sectors such as cinema, television or videogame making. The main arguments in favour of this comparison are based on the idea that it places economic value on theatre creation and, as a consequence, it creates the possibility of generating forms of production more regulated and less precarious for the labour force. Nevertheless, as I already observed earlier, the nature of a theatrical show distinguishes it from the models of standardization and rationalization that characterize the industrial sector. Furthermore, in the field there are multiple examples of large producing houses, where the industrial model could be adopted more clearly, and this did not necessarily better the artists' working conditions. On the other hand, the notion of dramatic craftsmanship responds with more accuracy to the reality of the theatrical landscape in Madrid, composed mostly of self-employed employees and micro-enterprises. This model has proven to open the possibility to generate a relative continuity in artistic projects and produce quality driven theatre. However, in the current political and economic context, this model also generates a tendency towards a worsening of the workforce labour conditions; as a consequence of de-professionalization, the proliferation of illegal practices and the inadequacy of the current legal framework to deal with intermittency and uncertainty.

To finish, in my opinion, the development of a cultural policy should start with the real functioning of the sector, which is based in models of dramatic craftsmanship. The crafting of a theatrical production should be defended and a claim to the administration to adjust the legal framework to allow artists to develop their activity in decent conditions should be articulated. A production model for theatre cannot be sustainable if there are not specific measures to regulate the rights and obligations in terms of labour organization and hiring. Likewise, these measures should be accompanied by an increase in public investment to equate the value of culture with other sectors such as education and health. Theatre is an essential right of the population and, as such, it must be protected.

BIBLIOGRAFÍA

- Aalten A (2004) 'The Moment When it All Comes Together': Embodied Experiences in Ballet. *The European Journal of Women's Studies* 11(3): 263–276.
- Aalten A (2007) Listening to the dancer's body. *Sociological Review* 55(SUPPL. 1): 109–125.
- Abela JA, García-Nieto A and Corbacho AMP (2007) *Evolución de la Teoría Fundamentalada como técnica de análisis cualitativo*. Madrid: Centro de Investigaciones Sociológicas. Cuadernos Metodológicos nº40.
- Abril F and Romero A (2008) Medidas para incorporar a los hombres en las políticas de conciliación. *Sociología del Trabajo* 64: 41–65.
- Abril P, Amigot P, Botía-morillas C, et al. (2015) Ideales igualitarios y planes tradicionales : análisis de parejas primerizas en España. *Revista Española de Investigaciones Sociológicas* 150: 3–22.
- Actis W (2004) *Situación socio-laboral del colectivo de actores y bailarines en España*. Madrid: Fundación AISGE.
- Actis W (2012) *Situación socio-laboral del colectivo de actores y bailarines en España*. Madrid: Fundación AISGE.
- Actis W (2016) *Situación Sociolaboral de Actores y Bailarines en España*. Madrid: Fundación AISGE. Available from: <https://www.aisge.es/media/multimedia/ficheros/638.pdf>.
- Adamson G (2007) *Thinking through craft*. Oxford, New York: Berg.
- Adorno T (2001) *The Culture Industry. Selected essays on mass culture*. London and New York: Routledge Classics.
- Adorno T and Horkheimer M (2007) La industria cultural. Iluminismo como mistificación de masas. In: Adorno T (ed.), *Dialéctica de la Ilustración*, Madrid: Akal.
- Agarwal A, Zheng J, Kamath SV, et al. (2015) Key Female Characters in Film Have More to Talk About Besides Men : Automating the Bechdel Test. *Human Language Technologies: The 2015 Annual Conference of the North American Chapter of the ACL*: 830–840.
- Agirre A (2016) Negociaciones de pareja: los trabajos domésticos, la crianza y la construcción de la maternidad y la paternidad. *Papeles del CEIC* 1(152): 1–27.
- Aguado Bloise E, Ballesteros Doncel E, Fernández Casado AB, et al. (2018) *Segregación Ocupacional. Participación y reconocimiento de mujeres empleadas en trabajos de dominación masculina*. Aguado Bloise E and Ballesteros Doncel E (eds), Valencia: Tirant Humanidades.
- Alberdi I (2016) El retraso de la procreación y el mantenimiento de la juventud. *Metamorfosis. Revista del Centro Reina Sofía sobre Adolescencia y Juventud*. 0: 9–25.
- Allen-Collinson J and Owton H (2015) Intense Embodiment: Senses of Heat in Women's Running. *Body & Society* 21(2): 245–268. Available from: <http://journals.sagepub.com/doi/10.1177/1357034X14538849>.

- Allen TD, Johnson RC, Kiburz KM, et al. (2013) Work-Family Conflict and Flexible Work Arrangements: Deconstructing Flexibility. *Personnel Psychology* 66(2): 345–376.
- Alonso LE (1998) Sujeto y Discurso: El lugar de la entrevista abierta en las prácticas de la sociología cualitativa. In: *La mirada cualitativa en Sociología*, Madrid: Fundamentos, pp. 67–88.
- Alonso LE (1999) *Trabajo y ciudadanía : estudios sobre la crisis de la sociedad salarial*. Madrid : Trotta: Fundación 1o de Mayo,.
- Alonso Tejada L (1977) La represión sexual en la España de Franco: de la Ley Fraga al Destape de Pío. *Historia* 16 12: 32–38. Available from: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=1027170>.
- Alsina CM (2017) *De Stanislavski a Brecht: Las Acciones Físicas. Teoría y práctica de procedimientos actorales de construcción teatral*. Buenos Aires: Argus-a, Artes y Humanidades.
- Alvarado MM (2008) Temas básicos de la producción teatral. Caracas: Laboratorio de Formación y Construcción de Saberes – IAEM. Available from: [http://saber.ucv.ve/bitstream/123456789/4136/1/Temas básicos de Producción Teatral.pdf](http://saber.ucv.ve/bitstream/123456789/4136/1/Temas%20b%C3%A1sicos%20de%20Producci%C3%B3n%20Teatral.pdf).
- Alzaga I (2001) *La Relación Laboral de los Artistas*. Madrid: Consejo Económico y Social.
- Alzaga I (2005) Alzaga Ruiz, Iciar - Contratacion_laboral_temporal_de_artista. *Revista Aranzadi de Derecho de Deporte y Entretenimiento* 15: 67–77.
- Alzaga I (2018) *Estudio comparado entre el modelo intermitente francés y el modelo español de contratación temporal de artistas en espectáculos públicos en el marco de la doctrina emanada del Tribunal de Justicia de la Unión Europea*. Observatorio Cultura y Comunicación, Fundación Alternativas. Available from: <https://bit.ly/2R8jR3y>.
- Amabile TM (1993) Motivational synergy: Toward new conceptualizations of intrinsic and extrinsic motivation in the workplace. *Human Resource Management Review* 3(3): 185–201.
- Amabile TM (1997) Motivating Creativity in Organizations: On doing what you love and loving what you do. *California Management Review* 40(1): 39–58.
- Andrade V (2014) Identidad Profesional y el Mundo del Trabajo Contemporáneo. Reflexiones desde un resumen de caso. *Athenea Digital* 14(2): 117–145.
- Antoine C, Asuaga C, Berstein B, et al. (2009) *La economía del espectáculo: una comparación internacional*. Colomer J and Garrido A (eds), Barcelona: Cuadernos Gescénic.
- Antunes R (2005) La centralidad del trabajo hoy. *Papeles de POBLACIÓN* 25: 83–96. Available from: http://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=e6gOuiGo1xYC&oi=fnd&pg=PA6&ots=OyrTethqHI&sig=Kb8rPdrKQr4q_unlb1y-lbB2-nw#v=onepage&q&f=false.
- Aragonès N (2013) The Case of Spain. Collective Creation as Political Reaction. In: Syssoyeva KM and Proudfit S (eds), *Collective Creation in Contemporary Performance*, New York: Palmgrave macmillan, pp. 187–194.
- Aristóteles (1974) *Poética de Aristóteles*. Yebra VG (ed.), Madrid: Gredos.
- Arregui LA (2004) Maternidad, paternidad y género. *Otras Miradas* 4(2): 92–98.

- Artaud A (1978) *El Teatro y su Doble*. Barcelona: Edhasa.
- Arts and Humanities Research Council (2012) Case Studies Guide. Available from: <https://ahrc.ukri.org/documents/guides/case-studies-guide/>.
- Ashton D (2015) Creative work careers: pathways and portfolios for the creative economy. *Journal of Education and Work* 28(September): 1–19.
- Atkinson P (2006a) *Everyday arias: an operatic ethnography*. New York: AltaMira Press.
- Atkinson P (2006b) Opera and the Embodiment of Performance. In: *Body/Embodiment : Symbolic Interaction and the Sociology of the Body.*, Aldershot: Ashgate.
- Atkinson P (2010) Making opera work: Bricolage and the management of dramaturgy. *Music and Arts in Action* 3(1): 3–19.
- Atkinson P (2013a) Blowing Hot : The Ethnography of Craft and the Craft of Ethnography. *Qualitative Inquiry* 19(5): 397–404.
- Atkinson P (2013b) Ethnography and Craft Knowledge. *Qualitative Sociology Review* IX(2).
- Balaguer I, Castillo I and Duda JL (2008) Apoyo a la autonomía, satisfacción de las necesidades, motivación y bienestar en deportistas de competición: un análisis de la teoría de la autodeterminación. *Revista de Psicología del Deporte* 17(1): 123–139.
- Balbo L (1978) La Doppia Presenza. *Inchiesta* 32: 3–6.
- Banks M (2006) Moral economy and cultural work. *Sociology* 40(3): 455–472.
- Banks M (2007) *The Politics of Cultural Work*. New York: Palgrave Macmillan.
- Banks M (2010) Craft labour and creative industries. *International Journal of Cultural Policy* 16(3): 305–321.
- Banks M and Hesmondhalgh D (2015) Looking for work in creative industries policy. *International Journal of Cultural Policy* 15(4): 415–430.
- Banks M, Gill R and Taylor S (eds) (2014) *Theorizing cultural work: Labour, continuity and change in the cultural and creative industries. Theorizing Cultural Work: Labour, Continuity and Change in the Cultural and Creative Industries*, Routledge.
- Banks S and Kenner AN (1997) Are actors more socially skilled?: behavioral and self-report measures. *Psychological Reports* 81: 1115–1123.
- Bar-On R (2006) The Bar-On model of emotional-social intelligence (ESI). *Psicothema* 18: 13–25.
- Barasoain MA (2012) “No nos separa del pasado un abismo”: Memoria e identidad en Alexander Kluge. *Sesión no numerada: Revista de letras y ficción audiovisual*. 2: 174–189.
- Barba E and Savarese N (1990a) *El Arte Secreto del Actor. Diccionario de Antropología Teatral*. Mexico: Artezblai S.L.
- Barba E and Savarese N (1990b) *El Arte Secreto del Actor. Diccionario de Antropología Teatral*. México: Artezblai S.L.
- Barber K (2003) *The Generation of Plays. Yoruba Popular Life in Theater*. Bloomington: Indiana University Press.
- Barboza IG (2016) El hombre a la razón y la mujer al corazón : el sexo y el género según

- Immanuel Kant. *Aportes* (21): 75.79.
- Bauman Z (2000) *Modernidad Líquida*. Buenos Aires, Argentina: Fondo de Cultura Económica.
- Baumol WJ and Bowen WG (1966) *Performing arts, the economic dilemma : A study of problems common to theater, opera, music and dance*. New York: Twentieth Century Fund.
- Baumol WJ and Bowen WG (1968) *Performing Arts - The Economic Dilemma*. Cambridge (Massachusetts) ; London (England): The M.I.T Press.
- Bayardo R (1994) El Teatro 'Off Corrientes'. Creacion Teatral Y Fronteras Artísticas. *Runa XXI*: 71–81. Available from: http://ica.institutos.filo.uba.ar/modulos/runa/vol_21/v21n1a04.pdf.
- Baym NK and Burnett R (2009) Amateur experts: International fan labour in Swedish independent music. *International Journal of Cultural Studies* 12(5): 433–449.
- Beck U (1996) La modernidad reflexiva. In: Beriaín J (ed.), *Las consecuencias perversas de la modernidad. Modernidad, contingencia y riesgo*, Barcelona: Anthropos Editorial, pp. 199–266.
- Beck U (1998) *La sociedad del riesgo. Hacia una nueva modernidad*. Barcelona, Buenos Aires: Paidós Básica.
- Beck U (2000) *Un Nuevo Mundo Feliz. La precariedad del trabajo en la era de la globalización*. Paidós. Barcelona: Paidós.
- Beck U (2007) *Un Nuevo Mundo Feliz. La precariedad del trabajo en la era de la globalización*. Barcelona: Paidós.
- Becker HS (1951) The Professional Dance Musician and His Audience. *American Journal of Sociology* 57(2): 136–144. Available from: <https://www.jstor.org/stable/2772074>.
- Becker HS (2008a) *Los mundos del arte : sociología del trabajo artístico*. Bernal (Buenos Aires): Universidad Nacional de Quilmes.
- Becker HS (2008b) *Los mundos del arte : sociología del trabajo artístico*. Bernal. Buenos Aires: Universidad Nacional de Quilmes,.
- Beijaard D, Meijer PC and Verloop N (2004) Reconsidering research on teachers ' professional identity. *Teaching and Teacher Education* 20: 107–128.
- Bell D and Holliday R (1996) Naked as Nature Intended. *Body & Society* 6(3–4): 127–140.
- Benedetti J (2007) *The Art of the Actor. The essential history of acting, from classical times to the present day*. New York: Routledge. Taylor & Francis Group.
- Benjamin W (1983) *Charles Baudelaire: A lyric Poet in The Era of High Capitalism*. London: Verso.
- Benjamin W (1989) *Discursos Interrumpidos I. Filosofía del arte y de la historia*. Buenos Aires, Argentina: Taurus.
- Bennett J (2001) *The Enchantment of Modern Life: Attachments, Crossings, and Ethics*. Princeton and Oxford: Princeton University Press.
- Bense Ferreira Alves C (2007a) Le théâtre, l'intermittent et le permanent. Coopérer pour se stabiliser dans l'emploi. *Sociétés contemporaines* 2(66): 17–36.

- Bense Ferreira Alves C (2007b) Staging the Social Drama of Work: Ethnography of a Theatre Company as a Menas of Analyzing Theatre Activity. *Qualitative Sociology Review* VIII(3): 78–99. Available from: http://www.qualitativesociologyreview.org/ENG/archive_eng.php.
- Bericat Alastuey E (2000) La sociología de la emoción y la emoción en la sociología. *Papers: revista de sociologia* 62: 145–176.
- Berman PW, O’Nan BA and Floyd W (1981) The double standard of aging and the social situation: Judgments of attractiveness of the middle-aged woman. *Sex Roles* 7(2): 87–96.
- Bermúdez JL (2018) *The Bodily Self. Selected essays*. Cambridge (Massachusetts) ; London (England): The MIT Press.
- Bilton C (2015) Uncreativity: the shadow side of creativity. *International Journal of Cultural Policy* 21(2): 153–167. Available from: <http://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/10286632.2014.892933>.
- Blackman L and Venn C (2010) Affect. *Body & Society* 16(1): 7–28. Available from: <http://journals.sagepub.com/doi/10.1177/1357034X09354769>.
- Blair H, Grey S and Randle K (2001) Working in film. Employment in a project based industry. *Personnel Review* 30(2): 170–185.
- Blumer H (1969) *Symbolic Interactionism: Perspective and Method*. Berkeley: University of California Press.
- Boal A (2012) *La estética del oprimido*. Barcelona: Alba.
- Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid (2015) Convenio Colectivo del Sector de Actores y Actrices de Madrid 2015. Madrid. Available from: http://w3.bocm.es/boletin/CM_Orden_BOCM/2015/06/06/BOCM-20150606-4.PDF.
- Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid (2016) Convenio Colectivo del Sector de Actores y Actrices de Madrid 2016.
- Boltanski L and Chiapello E (2002) *El Nuevo Espíritu del Capitalismo*. Madrid: Akal.
- Bonet L and Villarroja A (2009) La estructura de mercado del sector de las artes escénicas en España. *Revista Estudios de Economía Aplicada* 27: 197–222.
- Bonet L, Colomer J, Cubeles X, et al. (2008) *Análisis económico del sector de las artes escénicas en España*. Barcelona.
- Bonilla J, Maroto R and Sanz C (2012) *Las industrias culturales y creativas, un sector clave de la nueva economía*. IDEAS F (ed.). Available from: www.fundacionideas.es.
- Bourdieu P (1998) *Acts of Resistance: Against the New Myths of Our Time*. Cambridge: Polity Press.
- Bourdieu P (2002) *Las reglas del arte: génesis y estructura del campo literario*. Barcelona: Anagrama.
- Bourdieu P (2006a) La objetivación participante. *Apuntes de investigación del CECYP* 10: 87–101.
- Bourdieu P (2006b) Las formas del capital : capital económico, capital cultural y capital social. In: *Poder, derecho y clases sociales*, BILBAO: Desclée de Brower, D.L., pp. 131–164.

- Bourdieu P (2007a) *El sentido práctico*. Buenos Aires: Siglo XXI.
- Bourdieu P (2007b) *El Sentido Práctico*. Buenos Aires: Siglo XXI.
- Bourdieu P (2011) The Forms of Capital. In: Szeman I and Kaposy T (eds), *Cultural Theory: An Anthology*, Malden, Oxford, Chichester: Wiley-Blackwell.
- Bourdieu P (2016) *La distinción: criterio y bases sociales del gusto*. Madrid: Taurus.
- Bourdieu P (2018) *La dominación masculina*. 12th ed. Barcelona: Anagrama. Colección Argumentos.
- Bouvier H (1994) An Ethnographic Approach to Role- Playing in a Performance of Madurese Loddwk. *Theatre Research International* 19(1): 47–66.
- Brecht B (1940) Short Description of a New Technique of Acting which Produces an Alienation Effect. In: Willett J (ed.), *Brecht on Theatre: the Development of an Aesthetic*, New York: Hill & Wang, pp. 136–147.
- Brook P (2015) *El Espacio Vacío*. Barcelona: Ediciones Península - Imprescindibles.
- Brough P, Timms C, O’Driscoll MP, et al. (2014) Work–life balance: A longitudinal evaluation of a new measure across Australia and New Zealand workers. *International Journal of Human Resource Management* 25(19): 2724–2744. Available from: <http://dx.doi.org/10.1080/09585192.2014.899262>.
- Broughton A (2011) *Reconciliation of work , private and family life in the European Union*. Dublin. Available from: [http://ajuntament.barcelona.cat/tempsicures/sites/default/files/Eurofound Reconciliation.pdf](http://ajuntament.barcelona.cat/tempsicures/sites/default/files/Eurofound_Reconciliation.pdf).
- Brown R (1998) *Prejuicio. Su psicología social*. Madrid: Alianza Editorial.
- Bryman A (2001) *Social Research Methods*. Oxford, New York: Oxford University Press.
- Bulut E (2015) Glamor Above, Precarity Below: Immaterial Labor in the Video Game Industry. *Critical Studies in Media Communication* 5036(June): 1–15. Available from: <http://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/15295036.2015.1047880>.
- Bunn M (2016) Habitus and Disposition in High-risk Mountain-climbing. *Body & Society* 22(1): 92–114. Available from: <http://journals.sagepub.com/doi/10.1177/1357034X15612897>.
- Burgess DJ (1999) Who Women Are , Who Women Should Be : Descriptive and Prescriptive Gender Stereotyping in Sex Discrimination Descriptive and Prescriptive Gender Stereotyping. *Psychology Public Policy and Law* 5(3): 665–692.
- Bustamante E and Rueda F (2014) *Informe sobre el estado de la cultura en España. La salida digital*. Madrid. Available from: http://www.fundacionalternativas.org/public/storage/publicaciones_archivos/74a26d1a8b4c8f2bc9c5e92b2cc915fb.pdf.
- Butler J (1988) Performative Acts and Gender Constitution: An Essay in Phenomenology and Feminist Theory. *Theatre Journal* 40(4): 519–531.
- Butler RN (1969) Age-ism: Another form of bigotry. *Gerontologist* 9(4): 243–246.
- Buunk AP, Zurriaga R, González-Navarro P, et al. (2016) Attractive rivals may undermine the expectation of career advancement and enhance jealousy. An experimental study. *European Journal of Work and Organizational Psychology* 25(6): 790–803.

- Cabal F and Alonso de Santos JL (1985) *El Teatro Español en los 80*. Madrid: Fundamentos.
- Caballo LR (2013) Ventillarte: arteprosocial. In: Cruz AC and Cámara AL (eds), *Arte, Intervención y Acción Social. La creatividad transformadora*, Madrid: Grupo 5, pp. 387–400.
- Calderón JA and Calle PL (2010) Transformaciones del trabajo e individualización de las relaciones laborales. *Sociología del Trabajo* 68: 3–26.
- Caldwell JT (2008) *Production Culture: Industrial Reflexivity and Critical Practice in Film and Television*. Durham, NC: Duke University Press.
- Calle PL (2016) Autoexplotación al volante : los camioneros autónomos españoles. *La nouvelle revue du travail* 8.
- Calle PL (2018) Nuevos emigrantes españoles a centroeuropa tras la crisis. El sector de la logística en el caso holandés. In: García-Castilla FJ and Santiago MJD (eds), *Investigación y prácticas sociológicas: escenarios para la transformación social*, Madrid: Universidad Nacional de Educación a Distancia y Asociación Madrileña de Sociología, pp. 21–34.
- Calle PL and Castillo JJ (2004) *Los hijos de las reformas laborales. Trabajo, formación y vivienda de los jóvenes en la Comunidad de Madrid*. Madrid: UGT-Madrid.
- Cao MLF (2013) Cómo hacer una sopa con piedras: el arte como herramienta de intervención y mediación social. Construyendo sociedades más creativas. In: Cruz AC and Cámara AL (eds), *Arte, Intervención y Acción Social. La creatividad transformadora*, Madrid: Grupo 5, pp. 197–127.
- Carabaña J (2010) Homogamia y movilidad social. *Reis* 21(21): 61.
- Carlson M (2001) Theatre and performance at a time of shifting disciplines. *Theatre Research International* 26(2): 137–144.
- Carnacea Á (2013) El Tetuán de ayer y de hoy: teatro, diálogo intergeneracional y memoria. In: Cruz AC and Cámara AL (eds), *Arte, Intervención y Acción Social. La creatividad transformadora*, Madrid: Grupo 5, pp. 377–386.
- Carpenter LM, Nathanson CA and Kim YJ (2006) Sex after 40?: Gender, ageism, and sexual partnering in midlife. *Journal of Aging Studies* 20(2): 93–106.
- Carrasco C and Recio A (2001) Time, Work and Gender in Spain. *Time and Society* 10(2/3): 277–301.
- Carrasquer P, Torns T, Tejero E, et al. (2016) El trabajo reproductivo. *Papers. Revista de Sociologia* 55: 95.
- Casado RP (2002) *Gestión de la Producción en las Artes Escénicas*. México: Colección Escenología A.C.
- Castillo JJ (1986) El taylorismo hoy: ¿Arqueología industrial? *Arbor: Ciencia, pensamiento y cultura* 483: 9–40.
- Castillo JJ (1997) En busca del trabajo perdido (y de una sociología capaz de encontrarlo). *Estudios sociológicos* XV(44): 405–436.
- Castillo JJ (1998a) El significado del trabajo hoy. *Reis: Revista Española de Investigaciones Sociológicas* 82(99): 215–229.
- Castillo JJ (1998b) Nuevos modelos productivos: la organización del trabajo del futuro en

- España. In: *A la Búsqueda del Trabajo Perdido*, Madrid: Tecnos, pp. 21–84.
- Castillo JJ (2009) Seguir a los clásicos: un taller oculto en la formación del sociólogo. *Política y Sociedad* 46(3): 77–90.
- Castillo JJ (2010) Del trabajo otra vez a la sociedad: sobre el estudio de todas las formas de trabajo. *Sociología del Trabajo* 68: 81–101.
- Castillo JJ (2012) *Clásicos y modernos en Sociología del Trabajo*. Castillo JJ (ed.), Buenos Aires: Miño y Dávila Editores.
- Castillo JJ (2015) *La Invasión del Trabajo en la Vida. Del 'trabajador ideal' a la vida real*. Madrid: Catarata.
- Castillo JJ and Agulló I (2012) *Trabajo y vida en la sociedad de la información. Un distrito tecnológico en el norte de Madrid*. Madrid: Catarata.
- Castillo JJ, Jiménez V and Santos M (1991) Nuevas formas de organización del trabajo y de implicación directa en España. *Revista Española de Investigaciones Sociológicas* 56(91): 115–141.
- Castillo JJ, Valles MS and Wainerman C (2009) La trastienda de la investigación social. Teoría e investigación concreta en primera persona. *Número Monográfico de la Revista Política y Sociedad* 46(3).
- Castro A (2017) *Homosexualidad y teatro en España*. Madrid: Academia de las Artes Escénicas de España.
- Castro AB and González A (2008) Psicodrama. In: *Seis Enfoques Psicoterapéuticos*, Editorial El Manual Moderno, pp. 187–252.
- Castro IDG and Martín RP (2012) *El desarrollo de la inteligencia emocional a través del teatro, para promover bienestar y respeto a la diversidad*. Santander: V Congreso Mundial de Estilos de Aprendizaje, Santander, 27, 28 y 29 de junio de 2012.
- Caves RE (2002) *Creative Industries: contracts between art and commerce*. 1st Harvar. Cambridge (Massachusetts) ; London (England) : Harvard University Press,.
- Cavia B and Martínez M (2013) La construcción de lo precario: la investigación sobre la precariedad en la literatura sociológica española y algunas aportaciones sobre sus derivas. In: Tejerina B, Cavia B, Fortino S, et al. (eds), *Crisis y Precariedad Vital*, Valencia: Tirant lo Blanc.
- Cavia B, Tejerina B, Fortino S, et al. (2013) Introducción. In: Cavia B, Tejerina B, Fortino S, et al. (eds), *Crisis y Precariedad Vital. Trabajo, prácticas sociales y modos de vida en Francia y España*, Valencia: Tirant lo Blanc, pp. 9–44.
- Ceva M (2008) Familias obreras en la Argentina de entreguerras. Un enfoque desde los archivos de empresa. *Anuario IEHS* 23: 385–408.
- Chayanov A V. (1985) *La organización de la unidad económica campesina*. Buenos Aires: Nueva Visión.
- Chibici-revneanu C (2013) 'All the world 's a stage and I ' m a genius in it ': Creative Benefits of Writers ' Identification with the Figure of Artistic Genius. *Rupkatha Journal on Interdisciplinary Studies in Humanities* V(2): 36–45.
- Christopherson S (2008) Beyond the Self-expressive Creative Worker: An Industry Perspective on Entertainment Media. *Theory, Culture & Society* 25(7–8): 73–95.

- Cimarro J (2009) *Producción, gestión y distribución del teatro*. 3rd ed. Madrid: Ediciones y Publicaciones Autor S.R.L.
- Clare K (2013) The essential role of place within the creative industries: Boundaries, networks and play. *Cities*, Elsevier Ltd 34: 52–57. Available from: <http://dx.doi.org/10.1016/j.cities.2012.05.009>.
- Clark SC (2000) Work/Family Border Theory: A New Theory of Work/Family Balance. *Human Relations* 53(6): 747–770.
- Cohn A, Fehr E and Marechal MA (2014) Business culture and dishonesty in the banking industry. *Nature* 516(729): 86–89.
- Collado Alonso R (2011) El destape del cartel de cine español: la nueva libertad sexual en la transición española. *Icono* 14 9: 194–220.
- Collins R (2009) Modelo de foco común y consonancia emocional. In: *Cadenas de rituales de interacción*, Barcelona: Anthropos, pp. 71–106.
- Collinson DL (2003) Identities and insecurities: selves at work. *Organization* 10(3): 527–547. Available from: <http://eprints.lancs.ac.uk/29032/>.
- Colomer J (2016) *Análisis de situación de las artes escénicas en España*. Madrid: Academia de las Artes Escénicas de España.
- Comisión Europea (2003) Libro Verde. El espíritu empresarial de Europa. Bruselas COM (2003).
- Comisión Europea (2010) *Libro Verde: Liberar el potencial de las industrias culturales y creativas*. Bruselas: DG Educación y Cultura. Available from: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2010:0183:FIN:ES:PDF>.
- Comisión Europea (2013) Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social europeo y al Comité de las Regiones. Plan de Acción sobre el Emprendimiento 2020: relanzar el espíritu emprendedor en Europa. Bruselas 9.1.13. COM (2012).
- Connell RW (2005) *Masculinities*. Second. Berkeley: University of California Press.
- Copeau J (1999) Reflexiones de un comediante sobre ‘la paradoja’ de Diderot. In: *La Paradoja del Comediante*, elaleph.com, pp. 3–31. Available from: http://www.ddooss.org/libros/Diderot_Denis.PDF.
- Corbetta P (2003) *Metodología y Técnicas de Investigación social*. Cejudo JM (ed.), Madrid: McGraw Hill.
- Correa ME (2012) Reconocimiento e identidad en torno a la profesión del diseñador industrial. *Revista Temas Sociológicos* 16: 255–286. Available from: <https://dialnet.unirioja.es/download/articulo/6780045.pdf>.
- Crespi P (2014) Rhythmanalysis in Gymnastics and Dance: Rudolf Bode and Rudolf Laban. *Body & Society* 20(3–4): 30–50. Available from: <http://journals.sagepub.com/doi/10.1177/1357034X14547523>.
- Crespo E (2015) Na nota sobre el sujeto de la identidad. *Papeles del CEIC. International Journal on Collective Identity Research* 2015/2(125): 1–10.
- Crossley N (1995) Merleau-Ponty, the Elusive Body and Carnal Sociology. *Body & Society* 1(1): 43–63.

- Crossley N (2004) The Circuit Trainer's Habitus: Reflexive Body Techniques and the Sociality of the Workout. *Body & Society* 10(1): 37–69.
- Crossley N (2005) Mapping Reflexive Body Techniques: On Body Modification and Maintenance. *Body & Society* 11(1): 1–35.
- Crossley N (2009) The man whose web expanded : Network dynamics in Manchester's post/punk music scene 1976 – 1980. *Poetics* 37: 24–49.
- Crossley N (2014) Embodied Actors, Sociability and the Limits of Reflexivity. *Body & Society* 20(2): 106–112. Available from: <http://journals.sagepub.com/doi/10.1177/1357034X14524454>.
- Cuesta DH (2018) El mercado laboral de los titulados en España. El fenómeno de la sobrecualificación. In: *Investigación y prácticas sociológicas: escenarios para la transformación social*, Madrid: Universidad Nacional de Educación a Distancia y Asociación Madrileña de Sociología, pp. 35–48.
- Cunningham S (2011) Developments in measuring the “ creative ” workforce. *Cultural Trends* 20(1): 25–40. Available from: <http://dx.doi.org/10.1080/09548963.2011.540810>.
- Cuny L (2014) *Survey on the Situation of the Work-Life Balance in the Audiovisual and Live Performance Sectors in Eight European Countries*. Available from: <http://www.fia-actors.com/uploads/EN-WLB-spread version.pdf>.
- Damasio A (2005) *En busca de Spinoza. Neurobiología de la emoción y los sentimientos*. Barcelona: Crítica, S.L.
- Damasio A (2011) *El error de Descartes. La emoción, la razón y el cerebro humano*. Barcelona: Booket.
- Daniel R and Daniel L (2013) Enhancing the transition from study to work: Reflections on the value and impact of internships in the creative and performing arts. *Arts and Humanities in Higher Education* 12(2–3): 138–153. Available from: <http://ahh.sagepub.com/content/12/2-3/138.abstract>.
- David S (2007) Self for Sale : Notes on the Work of Hollywood Talent Managers. *Anthropology of Work Review* XXVIII(3): 6–16. Available from: <https://anthrosource.onlinelibrary.wiley.com/doi/epdf/10.1525/awr.2007.28.3.6>.
- Davini S (2007) *Cartografías de la voz en el teatro contemporáneo. El caso de Buenos Aires a fines del siglo xx*. Buenos Aires: Universidad Nacional de Quilmes.
- Davis TC (1991) *Actresses as Working Women. Their Social Indentity in Victorian Culture*. London and New York: Routledge.
- Dawkins N (2013) Do-It-Yourself : The Precarious Work and Postfeminist Politics of Handmaking (in) Detroit. *Utopian Studies* 22(2): 261–284.
- DeFillippi RJ and Arthur MB (1998) Paradox in Project-Based Enterprise: The Case of Film Making. *California Management Review* 40(2): 125–139. Available from: <http://journals.sagepub.com/doi/10.2307/41165936>.
- Dejours C (2006) Subjectivity , Work , and Action. *Critical Horizons* 7(1): 45–62.
- Dejours C (2009) *El desgaste mental en el trabajo*. Madrid : Modus Laborandi S.L.
- Denison DR and Mishra AK (1995) Toward a Theory of Organizational Culture and Effectiveness. *Organization Science* 6(2): 204–223.

- Descartes R (1978) *Meditaciones Metafísicas con Objeciones y Res.* Madrid: Ediciones Alfaguara S.A.
- DeSteno D, Valdesolo P and Bartlett MY (2006) Jealousy and the threatened self: Getting to the heart of the green-eyed monster. *Journal of Personality and Social Psychology* 91(4): 626–641.
- Deutsch FM, Zalenski CM and Clark ME (1986) Is There a Double Standard of Aging? *Journal of Applied Social Psychology* 16(9): 771–785.
- Deuze M (2005) What is journalism? Professional identity and ideology of journalists reconsidered. *Journalism* 6(4): 442–464.
- Devillar MJ, Pazos Á, Castillo S, et al. (2001) *Los niños españoles en la URSS (1937-1997) : narración y memoria.* Barcelona: Ariel.
- Devillard MJ, Francé A and Pazos Á (2012) Apuntes metodológicos sobre la conversación en el trabajo etnográfico. *Política y Sociedad* 49(2): 351–367.
- Dex S, Willis J, Paterson R, et al. (2000) Freelance Workers and Contract Uncertainty: The Effects of Contractual Changes in the Television Industry. *Work, Employment & Society* 14(2): 283–305.
- Díaz-Morales J, Quiroga MA, Escribano C, et al. (2009) Emparejamiento selectivo en temperamento e inteligencia y su relación con la satisfacción marital. *Psicothema* 2(2): 262–267.
- Díaz MJ and Pastor I (2018) Del becariado al precariado. Análisis de la precariedad laboral del alumnado universitario a través de metodologías participativas. In: García-Castilla FJ and Santiago MJD (eds), *Investigación y prácticas sociológicas: escenarios para la transformación social*, Madrid: Universidad Nacional de Educación a Distancia y Asociación Madrileña de Sociología, pp. 61–76.
- Diderot D (1999) *La Paradoja del Comediante.* elaleph.com. Available from: http://www.ddooss.org/libros/Diderot_Denis.PDF.
- Dik BJ and Duffy RD (2009) Calling and Vocation at Work : Definitions and Prospects for Research and Practice. *The Counseling Psychologist* 2009 37(3): 424–450.
- Dogan K and Vecchio RP (2003) Managing Envy and Jealousy in the Workplace. *Compensation & Benefits Review* 33(2): 57–64.
- Dörk M, Carpendale S and Williamson C (2011) The information flaneur. In: *Proceedings of the 2011 Annual Conference on Human Factors in Computing Systems - CHI'11*, Vancouver, pp. 1215–1224.
- Drucker PF (1993) *Innovation and Entrepreneurship. Practice and Principles.* New York, London, Toronto, Sydney: Harper & Row.
- Du Gay P, Hall S, Janes L, et al. (1997) *Doing Cultural Studies: The Story of the Sony Walkman.* London: SAGE Publications.
- Dubar C (2001) El trabajo y las identidades profesionales y personales. *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo: Trayectorias Ocupacionales y Mercado de Trabajo* 7(13): 5–15.
- Duffy RD and Dik BJ (2013) Research on calling : What have we learned and where are we going ? *Journal of Vocational Behavior*, Elsevier Inc. 83(3): 428–436. Available from:

<http://dx.doi.org/10.1016/j.jvb.2013.06.006>.

- Durán MÁ (1986) *La jornada interminable*. Barcelona: Editorial Icaria.
- Durán MM (2012) El estudio de caso en la investigación cualitativa. *Revista Nacional de Administración* 3(1): 121–134.
- Duvignaud J (1981) *Sociología del teatro: ensayo sobre las sombras colectivas*. México: Fondo de Cultura Económica.
- Echezarreta VS (2012) Disposiciones afectivas y cambio social. *Cuadernos de Información y Comunicación (CIC)* 17: 107–133.
- Edwards JR (2000) Mechanisms linking work and family: Clarifying the relationship between work and family constructs. *Academy of Management Review* 25(1): 178–199.
- Eikhof DR and Haunschild A (2006) Lifestyle Meets Market: Bohemian Entrepreneurs in Creative Industries. *Creativity and Innovation Management* 15(3): 234–241.
- Eikhof DR and Haunschild A (2007) For art's sake! Artistic and economic logics in creative production. *Journal of Organizational Behavior* 28: 523–538.
- Eikhof DR and Warhurst C (2013) The promised land? Why social inequalities are systemic in the creative industries. *Employee Relations* 35(5): 495–508. Available from: <http://www.emeraldinsight.com/10.1108/ER-08-2012-0061>.
- Eikhof DR, Warhurst C and Haunschild A (2007) Introduction : What work ? What life ? What balance ? Critical reflections on the work-life balance debate. *Employee Relations* 29(4): 325–333.
- Ekman S (2014) Is the high-involvement worker precarious or opportunistic? Hierarchical ambiguities in late capitalism. *Organization* 21(2): 141–158. Available from: <http://org.sagepub.com/cgi/content/abstract/21/2/141>.
- El-Erian MA and Spence M (2012) Systemic risk, multiple equilibriums, and market dynamics: What you need to know and why. *Financial Analysts Journal* 68(5): 18–24.
- Ellmeier A (2003) Cultural entrepreneurialism : on the changing relationship between the arts , culture and employment. *International Journal of Cultural Policy* 9(1): 3–6.
- England P and McClintock EA (2009) The gendered double standard of aging in US marriage markets. *Population and Development Review* 35(4): 797–816.
- Ervin KK (2016) We Rebel : Black Women , Worker Theater , and Critical Unionism in Wartime St . Louis We Rebel : Black Women , Worker Theater , and Critical Unionism in Wartime St . Louis. *Souls. A Critical Journal of Black Politics, Culture, and Society* 9949(August).
- Esteban ML (2004) *Antropología del Cuerpo. Género, itinerarios corporales, identidad y cambio*. Barcelona: Edición Bellaterra.
- Featherstone M (2010) Body, Image and Affect in Consumer Culture. *Body & Society* 16(1): 193–221. Available from: <http://journals.sagepub.com/doi/10.1177/1357034X09354357>.
- Federación de Servicios (UGT) (2014) Convenio Colectivo del Sector de Actores y Actrices de Madrid (2014-2017). Madrid. Available from: <http://www.federaciondeservicios.org/wp-content/uploads/PINCHAR-AQUI284.pdf>.
- Féral J (2009) Did you say 'training'? *Performance Research* 14(2): 16–25.

- Féral J (2012) How to define presence effects. The work of Janet Cardiff. In: Giannachi G, Kaye N, and Shanks M (eds), *Archaeologies of Presence. Art, Performance and the Persistence of Being*, London and New York: Routledge. Taylor & Francis Group, pp. 29–49.
- Fernández-Berrocal P and Extremera N (2005) La Inteligencia Emocional y la educación de las emociones desde el Modelo de Mayer y Salovey. *Revista interuniversitaria de formación del profesorado* 19(3): 63–93.
- Fernández Poncela AM (2011) Antropología de las emociones y teoría de los sentimientos. *Revista Versión Nueva Época* (26): 1–24.
- Fernández R. CJ and Serrano A (2014) *El paradigma de la flexiguridad en las políticas de empleo españolas: un análisis cualitativo*. Fernandez Rodriguez CJ and Serrano A (eds), Madrid : Centro de Investigaciones Sociológicas.
- Ferreiro Pérez A (2007) Cuerpo , disciplina y técnica : problemas de la formación dancística profesional. *Revista Intercontinental de Psicología y Educación* 9(2): 25–48.
- Ferris GR, Liden RC, Munyon TP, et al. (2009) Relationships at Work: Toward a Multidimensional Conceptualization of Dyadic Work Relationships. *Journal of Management* 35(6): 1379–1403.
- Feuillastre A-L (2015) El nuevo teatro en su entorno: Elementos para su contextualización. *Estudios Románticos* 24: 115–127.
- Fischer-Lichte E (2012) Appearing as embodied mind - defining a weak, a strong and a radical concept of presence. In: Giannachi G, Kaye N, and Shanks M (eds), *Archaeologies of Presence. Art, Performance and the Persistence of Being*, New York and London: Routledge. Taylor & Francis Group, pp. 103–118.
- Florida R (2004) *Cities and the creative class*. London: Routledge.
- Florida R (2010) *La clase creativa : la transformación de la cultura del trabajo y el ocio en el siglo XXI*. Barcelona : Paidós,.
- Flyvbjerg B (2010) Cinco malentendidos acerca de la investigación mediante los estudios de caso. *Revista Española de Investigaciones Sociológicas* 106(4): 33–62.
- Fontenla M (2008) ¿Qué es el patriarcado? In: *Diccionario de estudios de género y feminismos.*, Buenos Aires: Editorial Biblos. Available from: <http://www.ildis.org.ve/website/administrador/uploads/Queeselpatriarcado.pdf>.
- Foster P, Borgatti SP and Jones C (2011) Gatekeeper search and selection strategies: Relational and network governance in a cultural market. *Poetics*, Elsevier B.V. 39(4): 247–265. Available from: <http://dx.doi.org/10.1016/j.poetic.2011.05.004>.
- Foucault M (1977) *Discipline and Punish*. London: Allen and Unwin.
- Foucault M (2016) *Tecnologías del yo y otros textos afines*. 12ª Impres. Barcelona, Buenos Aires, México: Ediciones Paidós Ibérica, S.A.
- Francés Tortosa V, Gálvez Hernández A, Izquierdo Montero A, et al. (2016) *Repensando nuestra ciudad. Una Investigación-Acción Participativa sobre el espacio urbano, los estilos de vida y el ocio de las y los adolescentes de Fuenlabrada*. Madrid: Fundación de Ayuda contra la Drogadicción (FAD).
- Freire P (2009) *Pedagogía del oprimido*. Madrid: Siglo XXI.
- Friedman D (2016) and Development The Performance Activism of the Castillo Theatre. *The*

Drama Review 4: 68–91.

Fundación SGAE (n.d.) Anuario SGAE de las artes escénicas, musicales y audiovisuales. Madrid.
Available from: <http://www.anuariosgae.com/home.html>.

Furnham A (2018) Emotional Intelligence, Personality Disorders and the Performing Arts. In: Kirkcaldy B (ed.), *Psychotherapy, Literature and the Visual and Performing Arts*, Palgrave Macmillan: Palgrave Studies in Creativity and Culture, pp. 219–235.

Galimberti U (1993) *Il corpo*. Milano: Feltrinelli.

García-Huidobro V (2008) Pedagogía teatral: aporte para estudiantes y docentes. *Educadores* 7.

García Gómez T (2007) La Endogamia Profesional en el Ámbito del Magisterio Docente en España. *Revista Internacional de Sociología* LXV(48): 147–171.

García Selgas F, Romero C and García García A (2002) Sujetos e identidades en la Globalización. In: Barañano M (ed.), *La Globalización económica: incidencia en las relaciones sociales y económicas*, Madrid: Consejo del Poder Judicial.

Gardner H (2001) *Estructuras de la Mente. La Teoría de las Inteligencias Múltiples*. Bogotá: Fondo de Cultura Económica LTDA.

Garfinkel H (2006) *Estudios en Etnometodología*. Barcelona: Anthropos Editorial.

Gascón A de la H (2004) El autoconocimiento como eje de la formación. *Revista Complutense de Educación* 15(1): 11–50.

Gay P du (1997) Consumption and identity at work. *SAGE Publications Ltd*.

Genovard C (1997) Algunas consideraciones sobre el talento vocal como instrumento psicológico de creatividad musical. *Revista de Logopedia, Foniatría y Audiología*, Elsevier 17(3): 160–169. Available from: <http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0214460397756614>.

Gertler B (2011) *Self-Knowledge*. London and New York: Routledge. Taylor & Francis Group.

Gibson D (1996) Broken down by Age and Gender. 'The Problem of Old Women' Redefined. *Gender & Society* 10(4): 433–448.

Giddens A (1991) *Modernity and Self-Identity. Self and Society in the Late Modern Age*. Cambridge: Stanford University Press.

Giddens A (1996) *The Consequences of Modernity*. Cambridge: Polity Press.

Gill R (2002) Cool, Creative and Egalitarian? Exploring Gender in Project-Based New Media Work in Euro. *Information, Communication & Society* 5(1): 70–89. Available from: <http://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/13691180110117668>.

Gill R (2006) *Technobohemians of the new Cybertariat? New media work in Amsterdam a decade after the Web*. Amsterdam.

Gill R (2014) Unspeakable inequalities: Post feminism, entrepreneurial subjectivity, and the repudiation of sexism among cultural workers. *Social Politics* 21(4): 509–528.

Gill R (2016) Post-postfeminism?: new feminist visibilities in postfeminist times. *Feminist Media Studies* 16(4): 610–630.

Gill R and Pratt A (2008) *In the Social Factory?: Immaterial Labour, Precariousness and Cultural*

- Glaser BG and Strauss AL (2006) *The discovery of grounded theory: strategies for qualitative research*. Brunswick and London: Aldine Transaction.
- Glazer T (2017) The Semiotics of Emotional Expression. *Transactions of the Charles S. Peirce Society* 53(2): 189–215. Available from: www.jstor.org/stable/10.2979/trancharpeirsoc.53.2.02.
- Glucksmann M (2009) *Women on the Line*. London and New York: Routledge.
- Goffman E (1971) *Ritual de la Interacción*. Buenos Aires: Tiempo Contemporáneo.
- Goffman E (1979) *Gener Advertisements*. New York: Harper and Row Publishers, Inc.
- Goffman E (1981) *La presentación de la persona en la vida cotidiana*. Buenos Aires: Amorrortu.
- Goffman E (2001) *Internados. Ensayos sobre la situación social de los enfermos mentales*. Buenos Aires: Amorrortu.
- Goffman E (2010) *Estigma. La identidad deteriorada*. Buenos Aires, Madrid: Amorrortu editores.
- Goleman D (2008) *Inteligencia Emocional*. Barcelona: Editorial Kairós S.A.
- Gómez Gonzalez FJ, Domingo Sanz L, Durlan C, et al. (2012) *Estudio sobre Redes y Circuitos de Espacios Escénicos Públicos en España 2006-2010*. Available from: https://www.redescena.net/redaccion/EstudioRedesyCircuitos_2012.pdf.
- Gonzalez R, Llopis J and Gasco J (2015) Social networks in cultural industries. *Journal of Business Research*, Elsevier B.V. 68(4): 823–828. Available from: <http://dx.doi.org/10.1016/j.jbusres.2014.11.035>.
- Gordillo PDC (2008) La mujer como objeto sexual en la publicidad. *Comunicar* 16(31): 403–409.
- Gracia E, Martínez IM, Salanova M, et al. (2006) NTP 20: El trabajo emocional: concepto y prevención. Centro Nacional de Condiciones de Trabajo - Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales de España. Available from: http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/701a750/ntp_720.pdf.
- Granda JJ (2017) RESAD. Historia de una escuela centenaria. *Teoría RESAD*. Available from: <http://www.resad.es/images/historia-de-una-escuela-centenaria.pdf>.
- Grandey AA (2000) Emotion Regulation in the Workplace : A New Way to Conceptualize Emotional Labor. *Journal of Occupational Health Psychology* 5(1): 95–110.
- Granovetter M (1983) The Strength of Weak Ties : A Network Theory Revisited. *Sociological Theory* 1: 201–233. Available from: <https://www.jstor.org/stable/202051>.
- Griffin G (2003) Constitutive Subjectivities: Contemporary Black and Asian Women Playwrights in Britain. *European Journal of Women's Studies* 10(4): 377–394.
- Grodach C (2012) Before and after the creative city: The politics of urban cultural policy in Austin, Texas. *Journal of Urban Affairs* 34(1): 81–97.
- Gross JJ (2015) Emotion Regulation : Current Status and Future Prospects. *Psychological Inquiry*: 1–26.
- Grotowski J (1992) *Hacia un Tetaro Pobre*. Madrid: Siglo XXI.

- Grugulis I and Stoyanova D (2012) Social Capital and Networks in Film and TV: Jobs for the Boys? *Organization Studies* 33(10): 1311–1331. Available from: <http://journals.sagepub.com/doi/10.1177/0170840612453525>.
- Grzywacz JG and Butler AB (2007) Work – Family Balance. In: *Encyclopedia of Stress*, Elsevier Inc., pp. 868–871.
- Guasch O (2008) Los varones en perspectiva de genero. Teorías y experiencias de discriminación. *Asparkia* 19: 29–38.
- Guasch Ó (2002) *Observación Participante*. Madrid: Centro de Investigaciones Sociológicas. Cuadernos Metodológicos nº20.
- Guber R (2011) *La Etnografía. Método, campo y reflexividad*. Buenos Aires: Siglo Veintiuno editores.
- Guillén MF (2011) Profesionales y burocracia: Desprofesionalización, proletarización y poder profesional en las organizaciones complejas. *Revista Española de Investigaciones Sociológicas (Reis)* 51(90): 35–51.
- Gurbindo S (2002) Apuntes sobre la descentralización teatral en España. *RILCE: Revista de filología hispánica* 18(2): 221–238.
- Habermas J (1988) *Ensayos Políticos*. Barcelona: Península.
- Hakim C (2000) *Work-lifestyle choices in the 21st century: Preference theory*. UK: Oxford University Press.
- Hakim C (2006) Women, careers, and work-life preferences. *British Journal of Guidance & Counselling* 34(3): 279–294.
- Hall P (2005) Interprofessional teamwork: Professional cultures as barriers. *Journal of Interprofessional Care* 19(SUPPL. 1): 188–196.
- Hall S (1992) New ethnicities. In: Donald J and Rattansi A (eds), *Race, Culture and Difference*, London: SAGE Publications, pp. 252–259.
- Hall S (2003) Introducción: ¿Quién necesita identidad? In: Gay SH y P du (ed.), *Cuestiones de identidad cultural*, Buenos Aires, Madrid: Amorrortu editores, pp. 13–39. Available from: <http://www.unc.edu/~restrepo/intro-eeccs/quien necesita identidad-hall.pdf>.
- Hammersley M and Atkinson P (2011) *Etnografía. Métodos de investigación*. Barcelona: Paidós Básica.
- Hammond PE (1967) *Sociologists at work: essays on the craft of social research*. Hammond PE (ed.), New York: Basic Books.
- Hancock P and Tyler M (2000) Working Bodies. In: *The Body, Culture and Society. An introduction*, Berkshire, New York: Open University Press, pp. 84–100.
- Hannah MT, Domino G, Hanson R, et al. (1994) Acting and Personality Change: The measurement of Change in Self-Perceived Personality Characteristics during the Actor's Character Development Process. *Journal of Research in Personality* 28: 277–286.
- Haraway D (1995) *Ciencia, cyborgs y mujeres. La reinención de la naturaleza*. Madrid: Cátedra.
- Harvey D (2012) *Rebel Cities. From the right to the city to the urban revolution*. London and New York: Verso.

- Hastrup K (2004) *Action: Anthropology in the Company of Shakespeare*. Gvlline: Museum Tusculanum Press - University of Copenhagen.
- Hatmaker DM (2013) Engineering Identity : Gender and Professional Identity Negotiation among. *Gender, Work & Organization* 20(4): 1–15.
- Haug MR (1975) The deprofessionalization of everyone? *Sociological Focus* 8(3): 197–213. Available from: <http://dx.doi.org/10.1080/00380237.1975.10570899>.
- Haunschild A (2003) Managing Employment Relationships in Flexible Labour Markets: The Case of German Repertory Theatres. *Human Relations* 56(8): 899–929. Available from: <http://hum.sagepub.com/content/56/8/899>.
- Haunschild A and Eikhof D (2009) Bringing Creativity to Market: Actors as Self-Employed Employees. In: *Creative Labour : working in the creative industries, Critical Perspectives on Work and Employment*, New York: Palgrave Macmillan, pp. 156–173.
- Hayes BC (1993) OCCUPATIONAL HOMOGAMY WITHIN NORTHERN IRELAND AND THE REPUBLIC OF IRELAND: A LOG-LINEAR ANALYSIS. *International Journal of Sociology and Social Policy* 13(1/2): 99–117.
- Hayes P, Cantillon P, Practice G, et al. (2014) Discovering emotional honesty through devised theatre. *The Clinical Teacher* 11: 84–87.
- Hearn G and Bridgstock R (2014) The curious case of the embedded creative: creative cultural occupations outside the creative industries. In: Bilton C and Cummings S (eds), *Handbook of Management and Creativity*, Cheltenham (UK): Edward Elgar, pp. 39–57.
- Hede A and Whiteoak J (2009) Work-life balance : Towards an integrated conceptual framework. *New Zealand Journal of Human Resources Management* 9(3): 174–186.
- Hegtvedt KA, Clay-warner J, Ferrigno ED, et al. (2014) Reactions to Injustice : Factors Affecting Workers ' Resentment Toward Policies * Family-Friendly. *Social Psychology Quarterly* 65(4): 386–400.
- Heilbrun J and Gray CM (2001) *The Economics of Art and Culture: an American perspective*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Heinich N (2009) The Sociology of Vocational Prizes. *Theory Culture & Society* 26(5): 85–107.
- Hennekam S (2015) Challenges of older self-employed workers in creative industries: The case of the Netherlands. *Management Decision* 53(4): 876–891.
- Henriques J (2014) Rhythmic Bodies: Amplification, Inflection and Transduction in the Dance Performance Techniques of the “Bashment Gal”. *Body & Society* 20(3–4): 79–112. Available from: <http://journals.sagepub.com/doi/10.1177/1357034X14546878>.
- Heras G (2012) *Pensar la gestión de las artes escénicas. Escritos de un gestor*. Argentina: RGC Libros.
- Hesmondhalgh D (2002) *The Cultural Industries*. 3rd ed. London: SAGE.
- Hesmondhalgh D and Baker S (2008) Creative Work and Emotional Labour in the Television Industry. *Theory Culture & Society* 25(7–8): 97–118. Available from: <http://tcs.sagepub.com/cgi/doi/10.1177/0263276408097798%5Cn%3CGo to ISI%3E://WOS:000262288900005%5Cnhttp://tcs.sagepub.com/content/25/7-8/97.full.pdf>.
- Hesmondhalgh D and Baker S (2010) ‘A very complicated version of freedom’. Conditions and

- experiences of creative labour in three cultural industries. *Poetics: Journal of Empirical Research on Culture, the Media and the Arts* 38(1): 4–20.
- Hesmondhalgh D and Baker S (2011) *Creative Labour. Media work in three cultural industries*. New York: Routledge.
- Hesmondhalgh D, Nisbett M, Oakley K, et al. (2015) Were New Labour's cultural policies neo-liberal? *International Journal of Cultural Policy*, Routledge 21(1): 97–114. Available from: <http://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/10286632.2013.879126>.
- Hidalgo MA (2011) Apuntes sobre arteterapia y aplicaciones del arte para el diálogo y la integración social. In: Carnacea A and Lorenzo A (eds), *Arte, Intervención y Acción Social. La creatividad transformadora*, Madrid: Grupo 5, pp. 141–143.
- Higgins ET (1996) The "Self Digest": Self-Knowledge Serving Self-Regulatory Functions. *Journal of Personality and Social Psychology* 71(6): 1062–1083.
- Hochschild A (2003) *The managed heart: commercialization of human feeling*. Berkeley: University of California Press.
- Hoel AS and Carusi A (2017) Merleau-Ponty and the Measuring Body. *Theory Culture & Society* 0(0): 1–26.
- Honneth A (1995) *The Struggle for Recognition. The Moral Grammar of Social Conflicts*. Cambridge, Massachusetts: The MIT Press.
- Hormigón JA (2004) *Directoras en la historia del teatro español: (1550-2002)*. Madrid: Asociación de Directores de Escena de España.
- Hormigón JA (2009) Algunas reflexiones sobre el personaje femenino en el teatro del siglo XXI. In: Castillo JR (ed.), *Personaje Teatral: La mujer en las dramaturgias masculinas en los inicios del siglo XXI. Actas del XVIII Seminario Internacional del Centro de Investigación de Semiótica Literaria, Teatral y nuevas Tecnologías*, Madrid: Visor Libros, pp. 91–100.
- Howkins J (2001) *The Creative Economy. How people make money from ideas*. London: Penguin Books.
- Hracs BJ and Leslie D (2014) Aesthetic labour in creative industries: The case of independent musicians in Toronto, Canada. *Area* 46(1): 66–73.
- Hume D (2003) *De La Tragedia y Otros Ensayos Sobre El Gusto*. Buenos Aires: Editorial Biblos.
- Ibáñez J (1986) Perspectivas de la investigación social: el diseño en las tres perspectivas. In: Ferrando MG, Ibáñez J, and Alvira F (eds), *El análisis de la realidad social. Métodos y técnicas de investigación social*, Madrid: Alianza, pp. 57–98. Available from: http://alumnipuce.edu.ec/web/wp-content/uploads/2014/10/García-et-al-_El-análisis-de-la-realidad-social-métodos-y-técnicas-de-la-investigación.pdf.
- Ibáñez M, Doncel EB, Casado ABF, et al. (2017) *Mujeres en Mundos de Hombres*. Ibáñez M (ed.), Madrid: Centro de Investigaciones Sociológicas.
- ICC Consultors (2013) *Informe sobre el impacto del incremento del IVA en el sector de las artes escénicas durante los meses de septiembre, octubre, noviembre y diciembre de 2012*. FAETEDA. Available from: http://www.publiescena.es/media/pressdoc/31257/01_021_00024511/IMPACTO_IVA_SEPTDICIEMBRE_2012.pdf.
- Inoue S (2006) Embodied Habitus. *Theory, Culture & Society* 23(2–3): 229–231. Available from:

<http://tcs.sagepub.com/cgi/doi/10.1177/026327640602300248>.

- Instituto Nacional de Estadística (2018) *Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo 2015*. Madrid. Available from: https://www.ine.es/ss/Satellite?L=es_ES&c=INESeccion_C&cid=1259925472488&p=1254735110672&pagename=ProductosYServicios%2FPYSLayout¶m1=PYSDetalle¶m3=1259924822888.
- Isles N (2004) *The Joy of Work*. London: The Work Foundation.
- Jasper JM (2012) Las emociones y los movimientos sociales: veinte años de teoría e investigación. *Revista latinoamericana de estudios sobre cuerpos, emociones y sociedad* 10: 46–66.
- Johnston D (2018) Theatre-Making as Aletheia : Rehearsal and the Production of Truth. *Theatre Research International* 36(3): 213–227.
- Jones D and Pringle JK (2015) Unmanageable inequalities: Sexism in the film industry. *Sociological Review* 63(S1): 37–49.
- Jordan CH, Spencer SJ, Zanna MP, et al. (2003) Secure and Defensive High Self-Esteem. *Journal of Personality and Social Psychology* 85(5): 969–978.
- Jovellanos GM De (2011) *Memoria para el arreglo de la policía de los espectáculos y diversiones públicas y sobre su origen en España*. Fundación Biblioteca Virtual Miguel de Cervantes. Available from: http://www.cervantesvirtual.com/obra-visor/memoria-para-el-arreglo-de-la-policia-de-los-espectaculos-y-diversiones-publicas-y-sobre-su-origen-en-espana--0/html/fedbb6e0-82b1-11df-acc7-002185ce6064_4.html.
- Justo I (2011) La representación contemporánea del cuerpo desnudo: El objeto sexual en el cambio de siglo XX al XXI. *Olivar: revista de literatura y cultura españolas* 12(16): 194–214.
- Kalmijn M (2002) Intermarriage and Homogamy: Causes, Patterns, Trends. *Annual Review of Sociology* 24(1): 395–421.
- Kay J and Laberge S (2002) The “new” corporate habitus in adventure racing. *International Review for the Sociology of Sport* 37(1): 17–36.
- Keith T (1994) Introduction. In: *The Flâneur*, New York: Routledge, pp. 1–21.
- King B (1985) Articulating Stardom. *Screen* 26(5): 27–51. Available from: <http://academic.oup.com/screen/article/26/5/27/1610331/Articulating-Stardom>.
- Konijn EA (1997) *Acting Emotions. Shaping Emotions on Stage*. Amsterdam: Amsterdam University Press.
- Krackhardt D and Kilduff M (1990) Friendship Patterns and Culture : The Control of Organizational Diversity. *American Anthropologist* 92: 142–154.
- Krugh M (2014) Joy in Labour: The Politicization of Craft from the Arts and Crafts Movement to Etsy. *Canadian Review of American Studies* 44(2): 281–301. Available from: <http://utpjournals.press/doi/10.3138/CRAS.2014.S06>.
- Kuric S (2018a) Artesanía Teatral. Evolución y consecuencias de la política cultural en el caso del teatro en Madrid desde los años 80. *Sociología del Trabajo* 92: 51–66.
- Kuric S (2018b) Discriminación sutil y nuevas formas de sexismo: Mujeres técnicas de iluminación y sonido. In: Aguado Bloise E and Ballesteros Doncel E (eds), *Segregación*

- Ocupacional. Participación y reconocimiento de mujeres empleadas en trabajos de dominación masculina*, Valencia: Tirant Humanidades, pp. 97–111.
- Kurich H (2009) Dinamicna organizacija pozorisne stvarnosti. *Scena* 1–2: 237–224.
- Kurich H (2015) La santísima trinidad del teatro: actor, autor, espectador. *Conferencias Blancas. La Revista (UNED Vila-real)* 4: 26–29.
- Kurich H (2016a) El director escénico, un alquimista teatral (parte I). *Fiesta Cultura* 68: 40–43.
- Kurich H (2016b) El director escénico, un alquimista teatral (Parte II). *Fiesta Cultura* 69: 34–35.
- Kuznetsov S and Paulos E (2010) Rise of the Expert Amateur: DIY Projects, Communities, and Cultures. *Proceedings: NordiCHI*: 295–304.
- Lahire B (2004) *El Hombre Plural. Los resortes de la acción*. Barcelona: Edicion Bellaterra.
- Lande B (2007) Breathing like a soldier: Culture incarnate. *Sociological Review* 55(SUPPL. 1): 95–108.
- Langlois JH, Kalakanis L, Rubenstein AJ, et al. (2000) Maxims or Myths of Beauty ? A Meta-Analytic and Theoretical Review. *Psychological Bulletin* 126(3): 390–423.
- Larivée S (2010) Las Inteligencias Múltiples de Gardner. ¿Descubrimiento del Siglo o Simple Rectitud Política? *Revista Mexicana de Investigación en Psicología* 2: 115–126.
- Larrain J (2003) El concepto de identidad. *Revista FAMECOS* 21(Agosto): 30–42.
- Latour B (2004) How to Talk About the Body? the Normative Dimension of Science Studies. *Body & Society* 10(2–3): 205–229. Available from: <http://journals.sagepub.com/doi/10.1177/1357034X04042943>.
- Lauzen MM, Dozier DM and Horan N (2008) Constructing Gender Stereotypes Through Social Roles in Prime-Time Television. *Journal of Broadcasting & Electronic Media* 52(2): 200–214.
- Le Breton D (1999) *Las pasiones ordinarias. Antropología de las emociones*. Buenos Aires: Ediciones Nueva Visión.
- Le Breton D (2013) *Por una antropología de las emociones. Revista Latinoamericana de Estudios sobre Cuerpos, Emociones y Sociedad*. Available from: www.relaces.com.ar.
- Leadbeater C (1999) *Living on thin air: The new economy*. Harmondsworth: Viking.
- Leadbeater C and Oakley K (1999) *The Independents. Britain's new cultural entrepreneur*. London: DEMOS. Available from: <http://charlesleadbeater.net/wp-content/uploads/1999/01/theindependents.pdf>.
- Leahy M and Doughney J (2006) Women , Work and Preference Formation : A Critique of Catherine Hakim ' s Preference Theory. *Journal of Business Systems, Governance and Ethics* 1(1): 37–48.
- Leder D (1990) *The Absent Body*. Chicago: IL: University of Chicago Press.
- Leder D (1992) A Tale of Two Bodies: The Cartesian Corpse and the Lived Body. In: *The Body in Medical Thought and Practice*, Baltimore: Kluwer Academic Publisher, pp. 17–35.
- Lee D (2016) Networks, cultural capital and creative labour in the British independent television industry Cultural industries, network society and labour transformation. *Media Culture & Society* 33(4).

- Lee M (2015) Fostering connectivity: a social network analysis of entrepreneurs in creative industries. *International Journal of Cultural Policy* 21(2): 139–152.
- Legrand D and Ravn S (2009) Perceiving subjectivity in bodily movement: The case of dancers. *Phenomenology and the Cognitive Sciences* 8(3): 389–408.
- Lerro A, Schiuma G, Elia G, et al. (2016) Dimensions and practices of the collaborative relationships between cultural and creative organisations and business Gianluca Elia and Giuseppina Passiante. *International Journal of Management and Enterprise Development* 15(2–3): 209–229.
- Leslie D and Catungal JP (2012) Social Justice and the Creative City: Class, Gender and Racial Inequalities. *Geography Compass* 6(3): 111–122.
- Lewin K (1947) *Frontiers in group dynamics*. Tavistok: SAGE Publications.
- Liamputtong P and Rumbold J (2008) *Knowing Differently: Arts-Based and Collaborative Research Methods*. New York: Nova Science Publishers.
- Light R and Kirk D (2000) High School Rugby, the Body and the Reproduction of Hegemonic Masculinity. *Sport, Education and Society* 5(2): 163–176.
- Lilleaas U (2007) Masculinities, Sport, and Emotions. *Men and Masculinities* 10(1): 39–53.
- Lindesmith AR, Strauss AL and Denzin NK (2006) *Psicología Social. Colección 'Monografías'.* N°228. Madrid: Centro de Investigaciones Sociológicas, Siglo XXI.
- Little A and Perrett D (2002) Putting beauty back in the eye of the beholder. *Psychologist* 15(1): 28–32.
- Luckman S (2015) *Craft and the Creative Economy*. London: Palmgrave Macmillan.
- Lyon D and Carabelli G (2015) Researching Young People's Orientations to the Future: The Methodological Challenges of Using Arts Practice. *Qualitative Research* 16(4): 430–445.
- MacDonald CL and Sirianni C (1996) The Service Society and the Changing Experience of Work. In: MacDonald CL and Sirianni C (eds), *Working in the Service Society*, Philadelphia: Templeton University, pp. 1–26.
- Marcelo C and Estebaranz A (1999) Cultura escolar y cultura profesional: los dilemas del cambio. *Educación* 24: 47–69. Available from: <http://www.raco.cat/index.php/educar/article/viewFile/20703/20543>.
- Marcus GE (1995) Ethnography in/of the World System: The Emergence of Multi-Sited Ethnography. *Annual Review of Anthropology* 24: 95–117.
- Márquez J (2004) Treinta años con el culo al aire. *Cambio* 16 1717: 56–57. Available from: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4445852>.
- Martín MP (1996) *Técnicas de Organización y Gestión aplicadas al teatro y al Espectáculo*. Salamanca: Ediciones Verona.
- Martínez-Íñigo D (2001) Evolución del Concepto de Trabajo Emocional: dimensiones, antecedentes y consecuencias. Una revisión teórica. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones* 17(2): 131–153.
- Maruani M (2000) De la Sociología del Trabajo a la Sociología del empleo. *Política y Sociedad* 34: 9–17.

- Massumi B (2002) *Parables for the Virtual: Movement, Affect, Sensation*. Fish S and Jameson F (eds), Durham & London: Duke University Press.
- Mato M (2016) *Reflexiones sobre el Teatro Foro desde el Teatro de la Escucha*. Madrid: Sala Metáforas.
- Mauss M (1973) Techniques of the Body. *Economy and Society* 2(1): 70–88. Available from: <http://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/03085147300000003>.
- Mayer J and Salovey Peter (1997) What is emotional intelligence? In: Salovey P. and Sluyter D (eds), *Emotional Development and Emotional Intelligence: Implications for Educators*, New York: Basic Books, pp. 3–31.
- Mayo E (1945) *The social problems of an industrial civilization*. Boston: Harvard University.
- McAuley G (1998) Towards an Ethnography of Rehearsal. *New Theatre Quarterly* 14(53): 75–85. Available from: http://journals.cambridge.org/abstract_S0266464X00011751.
- McDowell L and Court G (1994) Performing work: bodily representations in merchant banks. *Environment & Planning D: Society & Space* 12(6): 727–750. Available from: <http://www.scopus.com/inward/record.url?eid=2-s2.0-0028599423&partnerID=40&md5=25f076ed4156711374c108cf3e1edce0>.
- McKinlay A (2009) *Creative labour : working in the creative industries*. Hampshire : Palgrave Macmillan,.
- McNay L (1999) Gender, Habitus and the Field: Pierre Bourdieu and the Limits of Reflexivity. *Theory, Culture & Society* 16(1): 95–117.
- McPherson M, Smith-Lovin L and Cook JM (2001) Birds of a Feather: Homophily in Social Networks. *Annual Review of Sociology* 27(1): 415–444. Available from: <http://www.annualreviews.org/doi/10.1146/annurev.soc.27.1.415>.
- McRobbie A (2002a) Clubs To Companies: Notes on the Decline of Political Culture in Speeded Up Creative Worlds. *Cultural Studies* 16(4): 516–531. Available from: <http://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/09502380210139098>.
- McRobbie A (2002b) De Holloway a Hollywood: ¿felicidad en el trabajo en la nueva economía cultural? In: Gay P du and Pryke M (eds), *Cultural economy: Cultural analysis and commercial life.*, London: SAGE Publications Ltd., pp. 97–115.
- McRobbie A (2004) ‘Everyone Is Creative’. Artists as Pioneers of the New Economy. In: Silva E and Bennett T (eds), *Contemporary Culture and Everyday Life*, Routledge-Cavendish.
- McRobbie A (2007) The Los Angelisation of London Three short-waves of young people’s micro-economies of culture and creativity in the UK. European Institute for Progressive Cultural Policies (EIPCP). Available from: <http://eipcp.net/transversal/0207/mcrobbe/en/print>.
- McRobbie A (2011) Re-Thinking Creative Economy as Radical Social Enterprise. *Variant* (41): 32–33.
- Mead GH (1973) *Espíritu, persona y sociedad. Desde el punto de vista del conductismo social*. Barcelona: Editorial Paidós Básica.
- Meisiek S (2004) Which catharsis do they mean? Aristotle, moreno, boal and organization theatre. *Organization Studies* 25(5): 797–816.
- Menger P-M (1997) *La profession de comédien*. Paris: La Documentation Française.

- Menger P-M (1999) Artistic Labor Markets and Careers. *Annual Review of Sociology* 25(1): 541–574. Available from: <http://www.annualreviews.org/doi/10.1146/annurev.soc.25.1.541>.
- Menger P-M (2005) *Les intermittents du spectacle, sociologie d'une exception*. Paris: Éd. de l'École des Hautes Études en sciences sociales.
- Menger PM (2001) Artists as workers: Theoretical and methodological challenges. *Poetics* 28(4): 241–254.
- Merino CB (2009) Aprendizaje significativo y adquisición de competencias profesionales a través del teatro. *Campo Abierto* 28(1): 69–87.
- Merla L (2006) 'No trabajo y me siento bien': Cambios en la división sexual del trabajo y dinámicas identitarias de padres en casa en Bélgica. *Cuadernos de Relaciones Laborales* 24(2): 111–127.
- Merleau-Ponty M (1984) *Fenomenología de la Percepción*. Barcelona: Planeta Agostini.
- Merleau-Ponty M (2002) *Phenomenology of Perception*. New York and London: Routledge Classics.
- Merlin B (2018) *Acting, the basics*. London and New York: Routledge. Taylor & Francis Group.
- Meyerhold VE (2008) *Teoría Teatral*. Madrid: Editorial Fundamentos.
- Miège B (1979) The cultural commodity. *Media, Culture & Society* 1(3): 297–311.
- Mills CW (2000) *The Sociological Imagination*. Fortieth A. New York: Oxford University Press.
- Millward P, Widdop P and Halpin M (2017) A 'Different Class'? Homophily and Heterophily in the Social Class Networks of Britpop. *Cultural Sociology* 11(3): 318–336.
- Ministerio de Cultura y Deportes (n.d.) Anuario de Estadísticas Culturales. Available from: <http://www.culturaydeporte.gob.es/servicios-al-ciudadano/estadisticas/cultura/mc/naec/portada.html>.
- Ministerio de Educación Cultura y Deporte (2009) *Cuenta Satélite de la Cultura (2000-2009) - Series Anuales*. Available from: http://www.mecd.gob.es/servicios-al-ciudadano-mecd/dms/mecd/servicios-al-ciudadano-mecd/estadisticas/cultura/mc/csce/resultados-detallados/series-anuales/csce_series_anuales.pdf.
- Ministerio de Empleo y Seguridad Social (2013) Boletín Oficial del Estado. Orden ESS/56/2013. Nº25. Sec. I. Pág. 6532. Available from: <http://www.boe.es/boe/dias/2013/01/29/pdfs/BOE-A-2013-835.pdf>.
- Ministerio de Empleo y Seguridad Social (2018) Boletín Oficial del Estado. Orden ESS/55/2018. Nº26, Sec. I. Pág. 11004. Available from: <https://www.boe.es/boe/dias/2018/01/29/pdfs/BOE-A-2018-1142.pdf>.
- Miralles A (2000) Conferencia: Aproximación al Teatro Alternativo. *Assaig de teatre: revista de l'Associació d'Investigació i Experimentació Teatral* 24. Available from: <http://www.raco.cat/index.php/assaigteatre/article/viewFile/145599/248633>.
- Monaghan LF (2002) Hard men, shop boys and others: Embodying competence in a masculinist occupation. *Sociological Review* 50(3): 334–355.
- Montanari F, Scapolan A and Gianecchini M (2016) 'Absolutely free'? The role of relational work in sustaining artistic innovation. *Organization Studies* 37(6): 797–821.

- Montes Berges B (2008) Discriminación, prejuicio, estereotipos: conceptos fundamentales, historia de su estudio y sexismo como nueva forma de prejuicio. *Iniciación a La Investigación. Revista Electrónica de la Universidad de Jaén* 3: 22–37.
- Morán JT, Ruiz ME and Marín D (2016) El teatro , un recurso para el desarrollo de competencias y para la inclusión. *Revista Aula. Prácticas de aula y de centro* 248: 39–43. Available from: <http://visor.grao.com/?params=eyJET0MiOiJBVTI0ODEwLnBkZiIsIkRVPV05MT0FEljoiaHR0cHM6XC9cL3d3dy5ncmFvLmNvbVwvZXNcL3Byb2R1Y3Rvc1wvZGVzY2FyZ2FyLXBkZj9zbHVnPWVvLXRIYXRyby11bi1yZWV1cnNvLXBhcmEtZWwtZGVzYXJyY2xsby1kZS1jb21wZXRIbmNpYXMteS1wYXJhLWxhLWluY2x1c2lvbilsI.>
- Moré P (2017) *Migraciones y trabajo con personas mayores en las grandes ciudades*. Madrid: Centro de Investigaciones Sociológicas. Monográfico 306.
- Moreno Mínguez A (2015) La ambivalencia ante la corresponsabilidad parental en España: una cuestión de género. *Revista de estudios de género: La ventana* 5(42): 46–99. Available from: <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5560483.pdf%5Cnhttps://dialnet.unirioja.es/servlet/extart?codigo=5560483.>
- Morgan G, Wood J and Nelligan P (2013) Beyond the vocational fragments: Creative work, precarious labour and the idea of ‘Flexploitation’. *The Economic and Labour Relations Review* 24(3): 397–415.
- Morris JA and Feldman DC (1996) The Dimensions, Antecedents, and Consequences of Emotional Labor. *The Academy of Management Review* 21(4): 986–1010.
- Morris JW (2013) Artists as Entrepreneurs, Fans as Workers. *Popular Music and Society* 37(3): 273–290. Available from: <http://dx.doi.org/10.1080/03007766.2013.778534.>
- Morris W (1888) The Revival of Handicraft. *Fortnightly Review* Recuperado. Available from: <https://www.marxists.org/archive/morris/works/1888/handcrft.htm.>
- Munro M, Munro A, Lemmer K, et al. (2015) Theatre strategies to develop emotional intelligence skills in business communication : An exploratory study. *Southern African Business Review* 19(2): 1–26.
- Narayan C (2008) Is there a double standard of aging?: Older men and women and ageism. *Educational Gerontology* 34(9): 782–787.
- Nead L (2013) *El Desnudo Femenino: Arte, Obscenidad y Sexualidad*. Editorial Tecnos.
- Neagu A (2015) Body Image: A theoretical framework. *Anthropology* 17(1): 29–38.
- Neff G, Wissinger E and Zukin S (2005) Entrepreneurial labor among cultural producers: ‘cool’ jobs in ‘hot’ industries. *Social Semiotics* 15(3): 308–334.
- Neffa JC (1990) Nacimiento, desarrollo y transformación del fordismo. In: *El proceso de trabajo y la economía de tiempo*, Buenos Aires: Humanitas, pp. 273–313.
- Nettle D (2006) Psychological profiles of professional actors. *Personality and Individual Differences* 40: 375–383.
- Nixon S and Crewe B (2015) Pleasure at Work ? Gender , Consumption and Work-based Identities in the Creative Industries. *Consumption Markets & Culture* 7(2): 129–147.
- Noguera JA (2002) El concepto de trabajo y la teoría social crítica. *Papers. Revista de Sociologia*

68: 141–168.

- Nonaka I and Takeuchi H (1995) *Knowledge-Creating Company. How Japanese Companies Create the Dynamics of Innovation*. New York: Oxford University Press.
- Norgård JS (2013) Happy degrowth through more amateur economy. *Journal of Cleaner Production*, Elsevier Ltd 38: 61–70. Available from: <http://dx.doi.org/10.1016/j.jclepro.2011.12.006>.
- Nuño L (2010) *El mito del varón sustentador. Orígenes y consecuencias de la división sexual del trabajo*. Barcelona: Icaria Editorial S.A.
- O'Brien A (2014) 'Men own television': why women leave media work. *Media, Culture & Society* 36(8): 1207–1218. Available from: <http://www.scopus.com/inward/record.url?eid=2-s2.0-84921495465&partnerID=tZOTx3y1>.
- O'Connor E (2007) Embodied knowledge in glassblowing: the experience of meaning and the struggle towards proficiency. *Sociological Review* 55(1): 126–141.
- O'Meara J (2016) What "The Bechdel Test" doesn't tell us: examining women's verbal and vocal (dis)empowerment in cinema. *Feminist Media Studies, Routledge*, Routledge: 1–4. Available from: <http://dx.doi.org/10.1080/14680777.2016.1234239>.
- O'Neill M, Marks M and Singh A-M (2007) *Police Occupational Culture: New debates and directions*. O'Neill M, Marks M, and Singh A-M (eds), Amsterdam: Elsevier JAI Press.
- Oakley K (2004) Not so cool Britannia. The role of the creative industries in economic development. *International Journal of Cultural Studies* 7(1): 67–77.
- Oakley K (2014) Good Work? Rethinking cultural entrepreneurship. In: Bilton C and Cummings S (eds), *Handbook of Management and Creativity*, Leeds: Edward Elgar, pp. 145–159.
- Offe C (1992) *La sociedad del trabajo. Problemas estructurales y perspectivas de futuro*. Madrid: Alianza Editorial.
- Olin Wright E (2010) *Envisioning Real Utopias*. London: Verso. Available from: <http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.152.6099&rep=rep1&type=pdf>.
- Ollins W (1989) *Corporate Identity: Making Business Strategy Visible Through Design*. Thames and Hudson.
- Oñoro C and Sánchez J (2015) Respuestas del Teatro Independiente ante la Crisis. El ejemplo de La Casa de la Portera (Madrid, 2012-2015). *Cuadernos AISPI* 7: 63–78.
- Ortí A (1986) La apertura y el enfoque cualitativo o estructural: la entrevista abierta, semidirectiva y la discusión en grupo. In: Ferrando MG, Ibáñez J, and Alvira F (eds), *El análisis de la realidad social. Métodos y técnicas de investigación social*, Madrid: Alianza Editorial, pp. 153–185.
- Orum AM, Feagin JR and Sjoberg G (1991) Introduction: The Nature of the Case Study. In: Feagin JR, Orum AM, and Sjoberg G (eds), *A Case for the Case Study*, Chapel Hill: The University of North Carolina Press., pp. 1–26.
- Orzechowicz D (2008) Privileged Emotion Managers: The Case of Actors. *Social Psychology Quarterly - Two on Emotional Management* 71(2): 143–156.
- Ozkan AR (2006) Marriage among the Gypsies of Turkey. *Social Science Journal* 43(3): 461–470.

- Paechter C (2012) Researching sensitive issues online: implications of a hybrid insider/outsider position in a retrospective ethnographic study. *Qualitative Research* 13(1): 71–86.
- Pahl R (1991) *Divisiones del Trabajo*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- Papanicolaou AC (2008) Walter Cannon y el surgimiento del cerebrocentrismo. *Revista Española de Neuropsicología* 52(6): 25–52. Available from: <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/2011685.pdf>.
- Paradis E (2012) Boxers, Briefs or Bras? Bodies, Gender and Change in the Boxing Gym. *Body & Society* 18(2): 82–109. Available from: <http://journals.sagepub.com/doi/10.1177/1357034X12440829>.
- Parrott WG and Smith RH (1993) Distinguishing the Experiences of Envy and Jealousy. *Journal of personality and social psychology* 64(6): 906–920.
- Pascual Molina JF (2007) Una aproximación a la imagen de la mujer en el arte español. *Ogigia* (1): 75–89. Available from: http://www.ogigia.es/OGIGIA1_files/PASCUAL.pdf.
- Pastor Eixarch P (2015) *Desigualdad de género en los estrenos de teatro en España durante el año 2014. Autoría y dirección. ¿Dónde están las mujeres?* Available from: <http://www.clasicasymodernas.org/wp-content/uploads/2016/10/CyM-201610-Desigualdad-de-genero-teatros-España-2014-Pilar-Pastor.pdf>.
- Paul A and Kleingartner A (1994) Flexible Production and the Transformation of Industrial Relations in the Motion Picture and Television Industry. *Industrial and Labor Relations Review* 47(4).
- Pavis P (1998) *Diccionario del Teatro*. Paris: Paidós.
- Pazos Á (2005) El otro como sí-mismo. Observaciones antropológicas sobre las tecnologías de la subjetividad. *AIBR. Revista de Antropología Iberoamericana*. Available from: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=62309912%0ACómo>.
- Percival N and Hesmondhalgh D (2015) Unpaid work in the UK television and film industries: Resistance and changing attitudes Introduction: Unpaid work in the cultural sector. *European Journal of Communication* 29(2): 1–16.
- Pérez PAR (2016) El valor público de los teatros alternativos de Barcelona. Universidad Autónoma de Barcelona.
- Perry SL (2014) More like us: How religious service attendance hinders interracial romance. *Sociology of Religion: A Quarterly Review* 75(3): 442–462.
- Pierce JL and Gardner DG (2004) Self-Esteem Within the Work and Organizational Context : A Review of the Organization-Based Self-Esteem Literature. *Journal of Management* 30(5): 591–622.
- Pierce JL, Gardner DG, Cummings LL, et al. (1989) Organization-Based Self-Esteem: Construct Definition, Measurement, And Validation. *Academy of Management Journal* 32(3): 622–648.
- Pierce JL, Gardner DG, Dunham RB, et al. (1993) Moderation By Organization-Based Self-Esteem of Role Condition-Employee Response Relationships. *Academy of Management Journal* 36(2): 271–288.
- Pintos BM (2018) Otra vuelta de tuerca sobre ‘la política de tierra quemada’ en el empleo femenino. In: García-Castilla FJ and Santiago MJD (eds), *Ivestigación y prácticas*

- sociológicas: escenarios para la transformación social, Barcelona: Universidad Nacional de Educación a Distancia y Asociación Madrileña de Sociología, pp. 77–92.
- Piovani JI (2011) La escuela de Chicago y los enfoques cualitativos : términos y conceptos metodológicos. *Papers* 96(11): 245–258.
- Plantin C (2009) Significar la propia emoción (e ‘irse sin pagar’). *Páginas de Guarda. Revista de lenguaje, edición y cultura escrita* 8: 11–27.
- Polanyi M (1962) *Personal Knowledge. Towards a Post-Critical Philosophy*. London: Routledge.
- Polavieja JG (2003) *Estables y Precarios: Desregulación Laboral y Estratificación Social en España*. Madrid: Centro de Investigaciones Sociológicas.
- Pongratz HJ and Voß GG (1998) Der Arbeitskraftunternehmer. Eine neue Grundform der Ware Arbeitskraft? *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie* 50(1): 131–158.
- Ponzini D and Rossi U (2010) Becoming a creative city: The entrepreneurial mayor, network politics and the promise of an urban renaissance. *Urban Studies* 47(5): 1037–1057.
- Pope Jr HG, Olivardia R, Borowiecki III JJ, et al. (2001) The Growing Commercial Value of the Male Body : A Longitudinal Survey of Advertising in Women ’ s Magazines. *Psychotherapy and Psychosomatics* 70: 189–192.
- Pratt AC (2002) Hot Jobs in Cool Places. The Material Cultures of New Media Product Spaces: The Case of South of the Market, San Francisco. *Information, Communication & Society* 5(1): 27–50. Available from: <http://www.informaworld.com/openurl?genre=article&doi=10.1080/13691180110117640&mag=crossref%7C%7CD404A21C5BB053405B1A640AFFD44AE3>.
- Pratt MG, Rockmann KW and Kaufmann JB (2006) Constructing Professional Identity: The role of work and identity learning cycles in the customization of identity among medical residents. *Academy of Management Journal* 49(2): 235–262. Available from: <http://web.b.ebscohost.com/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=33&sid=8254e935-1b4a-494a-8375-a95fe187d087%40sessionmgr112&hid=123>.
- Preston S (2013) Research in Drama Education : The Journal of Applied Theatre and Managed hearts ? Emotional labour and the applied theatre facilitator in urban settings. *Research in Drama Education: The Journal of Applied Theatre and Performance* 18(3): 230–245.
- Prieto C (2007) Del estudio del empleo como norma social al de la sociedad como orden social. *Papeles del CEIC* 2007/1, ma(28): 1–28.
- Prieto C (2009) *La calidad del empleo en España : una aproximación teórica y empírica*. Madrid : Ministerio de Trabajo e Inmigración,.
- Puertas ED and Suárez JI (2016) Entrevista a J. A. Hormigón: El trabajo de mesa es ponerse de acuerdo. *Acotaciones: Crónica* 40: 205–212.
- Quezada-Berumen LDC, González-Ramírez MT, Cebolla A, et al. (2014) Conciencia corporal y mindfulness : Validación de la versión española de la escala de conexión corporal (SBC). *Actas Españolas de Psiquiatría* 42(2): 57–67.
- Rambo C and Ellis C (1989) Turn-ons for Money. Interactional Strategies for the Table Dancer. *Journal of Contemporary Ethnography* 18(3): 271–298.
- Ramón-Borja M and Pastor Eixarch P (2017) *¿Dónde están las mujeres?* Available from: <http://www.clasicasymodernas.org/wp-content/uploads/2017/07/DONDE-ESTAN-LAS->

MUJERES.pdf.

- Randle K, Forson C and Calveley M (2014) Towards a Bourdieusian analysis of the social composition of the UK film and television workforce. *Work, Employment & Society* (X): 0950017014542498-. Available from: <http://wes.sagepub.com/content/early/2014/10/19/0950017014542498.abstract>.
- Ransome P (2007) Conceptualizing boundaries between 'life' and 'work'. *The International Journal of Human Resource Management* 18(3): 374–386.
- Rausell PK (2012) *La Cultura como Factor de Innovación Económica y Social*. Available from: https://www.uv.es/soste/pdfs/Sostenuto_Volume1_CAST.pdf.
- Ravasi D and Schultz M (2006) Responding to Organizational Identity Threats: Exploring the role of organizational culture. *Academy of Management Journal* 49(3): 433–458.
- Ravn S (2016) Dancing Practices: Seeing and Sensing the Moving Body. *Body & Society* 23(2): 1357034X1667773. Available from: <http://journals.sagepub.com/doi/10.1177/1357034X16677738>.
- Red de Teatros Alternativos (2012) *Radiografía de un sector al borde del colapso. Reflexiones compartidas por las Salas Alternativas a nivel estatal*. Madrid.
- Redacción de Ediciones Francis Lefebvre (2011) *Memento Práctico. Social-Derecho Loaboral y Seguridad Social*. Madrid: Ediciones Francis Lefebvre, S.A.
- Rodríguez Ibáñez JE (1989) De la sociedad del trabajo a la sociedad tecnológica. *Reis: Revista Española de Investigaciones Sociológicas* 45(89): 159–174.
- Rodriguez Morató A and Aróstegui JAR (2008) *Las subvenciones publicas a las artes escénicas en España*. Madrid. Available from: https://www.redescena.net/descargas/proyectos/informe_final_subven_artes_escenicas.pdf.
- Rodríguez PD (2004) Intervención educativa para el desarrollo de la inteligencia emocional. *Faísca* 11: 47–65.
- Romero C (2003) Los desplazamientos de la 'raza'. De una invención polític y la materialidad de sus efectos. *Política y Sociedad* 40(1): 111–128.
- Rose N (1992) Governing the Enterprising Self. In: Heelas P and Morris P (eds), *The Values of the Enterprise Culture: The Moral Debate*, London: Routledge, pp. 141–164.
- Ross A (2000) The Mental Labor Problem. *Social Text* 63 18(2): 1–31.
- Rossmanith K (2006) Feeling the Right Impulse: 'Professionalism' and the Affective Dimension of Rehearsal Practice. *About Performance* 6: 75–92.
- Rossmanith K (2008) 'When the grinding starts': Negotiating touch in rehearsal. *SCAN Journal of Media, Arts, Cuture* 5(3): 9–17.
- Rossmanith K (2009) Making Theatre-Making : Fieldwork, rehearsal and performance-preparation. *Reconstruction: studies in contemporary culture* 9(1): 1–17. Available from: <http://reconstruction.eserver.org/091/rossmanith.shtml%0Arehearsals>.
- Rowan J (2010) *Emprendizajes en cultura: discursos, instituciones y contradicciones de la empresarialidad cultural*. Útiles, Traficantes de Sueños. Creative Commons.
- Royo Prieto R (2010) El ámbito familiar: roles de género, socialización y cambio social. In: Elzo J

- and Silvestre M (eds), *Un individualismo placentero y protegido. Cuarta Encuesta Europea de Valores en su aplicación a España*, Bilbao: Deusto Publicaciones. Serie Ciencias Sociales, vol. 26, pp. 79–102.
- Royo Prieto R (2013) Maternidad , paternidad y desigualdad de género : los dilemas de la conciliación. *Zerbitzuan* 53: 123–134.
- Rubio MAH (2013) Apuntes sobre arteterapia y aplicaciones del arte para el diálogo y la integración social. In: Cruz ÁC and Cámara AL (eds), *Arte, Intervención y Acción Social. La creatividad transformadora*, Madrid: Grupo 5, pp. 141–143.
- Ruido M and Rowan J (2007) In the Mood for Work. In: YProductions (ed.), *Producta50: una introducción a algunas de las relaciones entre la cultura y la economía*, Barcelona: Generalitat de Catalunya, CASM.
- Ruiz B (2008) *El arte del actor en el siglo XX. Un recorrido teórico y práctico por las vanguardias*. Bilbao: Artezblai S.L.
- Ruskin J (1849) *The Seven Lamps of Architecture Lectures on Architecture and Painting The Study of Architecture by John Ruskin*. Recuperado. Boston: Dana Estes & Company. Available from: <https://artclever.com/books/The Seven Lamps of Architecture by John Ruskin.pdf>.
- Ruth Eikhof D, Warhurst C and Haunschild A (2007) Introduction: What work? What life? What balance?: Critical reflections on the work-life balance debate. *Employee Relations* 29(4): 325–333.
- Ryan B (1992) *Making capital from culture : the corporate form of capitalist cultural production*. Berlin: Walter de Gruyter.
- Saiz Echezarreta V (2012) Disposiciones afectivas y cambio social. *Cuadernos de Información y Comunicación*: 107–133.
- Sala Lleal J (2015) Más de cincuenta años del nacimiento del teatro catalán moderno: retrospectiva del Teatro Independiente. *Romance Quarterly* 62(2): 124–137. Available from: <http://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/08831157.2015.998975>.
- Salvador JC (2018) Estudio del impacto de la competencia, sentido de iniciativa y espíritu emprendedor en los alumnos universitarios. In: García-Castilla FJ and Santiago MJD (eds), *Investigación y prácticas sociológicas: escenarios para la transformación social*, Madrid: Universidad Nacional de Educación a Distancia y Asociación Madrileña de Sociología, pp. 113–125.
- Sánchez LL (2008) Las salas alternativas de Madrid. Temporada 2007 - 2008. *Escenaris / II. Espanya i arreu*: 339–345. Available from: <https://www.raco.cat/index.php/assaigteatre/article/viewFile/180691/233221>.
- Sangrador JL (1991) Estereotipos y cognición social: Una perspectiva crítica. *Interacción Social* 1: 65–87.
- Santamaría E (1994) 'Extranjero', nada menos que una palabra mayor. *Papers. Revista de Sociologia* 43: 63–70.
- Santos B (2017) *Teatro del Oprimido. Raíces y Alas; una teoría de la praxis*. Editorial Descontrol.
- Santos JLA de, Eines J, Morte CG, et al. (2015) *Libro Blanco de la Academia de las Artes Escénicas de España*. Madrid: Academia de las Artes Escénicas de España.

- Saüch G and Castañer Balcells M (2013) La proyección de la imagen corporal en jóvenes adultos y en la tercera edad. Una aplicación específica de expresión de la corporalidad. *Retos: nuevas tendencias en educación física, deporte y recreación* 2041(24): 113–116. Available from: <http://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4482493&info=resumen&idioma=ENG>.
- Saugeres L (2002) 'She's not really a woman, she's half a man': Gendered discourses of embodiment in a french farming community. *Women's Studies International Forum* 25(6): 641–650.
- Saumell M (1998) Performance groups in contemporary Spanish theatre. *Contemporary Theatre Review* 7(4): 1–30.
- Saunders B, Sim J, Kingstone T, et al. (2017) Saturation in qualitative research : exploring its conceptualization and operationalization. *Quality & Quantity*, Springer Netherlands 52(4): 1893–1907.
- Schechner R (2013) *Performance Studies: An introduction*. 3rd ed. Brady S (ed.), Abingdon, New York: Routledge. Taylor & Francis Group.
- Scheibe K (1995) *Self Studies. The Psychology of Self and Identity*. London: Praeger Westport.
- Schilder P (1989) *Imagen y apariencia del cuerpo humano*. México: Paidós.
- Schiller F (1990) *Cartas sobre la educación estética del hombre*. Zubiria M (ed.), Cuyo: Universidad Nacional de Cuyo - Facultad de Filosofía y Letras. Available from: http://cataleg.upf.edu/record=b1036243~S11*cat.
- Schumpeter JA (2015) *Capitalismo, Socialismo y Democracia*. Barcelona: Página Indómita.
- Schyfter P (2008) Tackling the 'body inescapable' in sport: Body-artifact kinesthetics, embodied skill and the community of practice in lacrosse masculinity. *Body and Society* 14(3): 81–103.
- Scott AJ (2006) Creative Cities : Conceptual Issues and Policy Questions. *Journal of Urban Affairs* 28(1): 1–17.
- Scott M (2012) Cultural entrepreneurs, cultural entrepreneurship: Music producers mobilising and converting Bourdieu's alternative capitals. *Poetics*, Elsevier B.V. 40(3): 237–255. Available from: <http://dx.doi.org/10.1016/j.poetic.2012.03.002>.
- Scott S (2010a) How to Look Good (Nearly) Naked: The Performative Regulation of the Swimmer's Body. *Body & Society* 16(2): 143–168. Available from: <http://journals.sagepub.com/doi/10.1177/1357034X10364768>.
- Scott S (2010b) Revisiting the total institution: Performative regulation in the reinventive institution. *Sociology* 44(2): 213–231.
- Selgas FJG (1994) El «cuerpo» como base del sentido de la acción. *Revista Española de Investigaciones Sociológicas* 68(94): 41–83.
- Selisker S (2015) The Bechdel Test and the Social Form of Character Networks. *New Literary History* 46: 505–523.
- Seltzer K and Bentley T (1999) *The Creative Age: Knowledge and Skills for the New Economy*. London: Demos - creative commons. Available from: <https://books.google.es/books?id=4b-l48VYwuAC&printsec=frontcover&hl=es#v=onepage&q&f=false>.

- Sennett R (2000) *La corrosión del carácter: las consecuencias personales del trabajo en el nuevo capitalismo*. Anagrama. Barcelona.
- Sennett R (2008) *El Artesano*. S.A. EA (ed.), Barcelona.
- Serino M (2018) *Reti culturali in una prospettiva multidimensionale. Il campo teatrale in Campania*. Milano: Franco Angeli. Scienze Umane e Società.
- Serino M, D'Ambrosio D and Ragozini G (2017) Bridging social network analysis and field theory through multidimensional data analysis: The case of the theatrical field. *Poetics*, Elsevier B.V. (2016). Available from: <http://linkinghub.elsevier.com/retrieve/pii/S0304422X16301176>.
- Severino G, Silva WS and Silva Severino MF (2016) Psicodrama: cuerpo, espacio y tiempo hacia la libertad creadora. *Arteterapia. Papeles de arteterapia y educación artística para la inclusión social* 10(0): 139–151.
- Shade LR and Jacobson J (2015) Hungry for the job: Gender, unpaid internships, and the creative industries. *Sociological Review* 63(S1): 188–205.
- Shaw S (2015) Art crawls: Locating artists and audiences in the creative city. *Ethnography* 16(1): 51–73. Available from: <http://journals.sagepub.com/doi/10.1177/1466138113505024>.
- Shevtsova M (1997) Resistance and resilience: An overview of the Manly-Theatre-of-St-Petersburg. *New Theatre Quarterly* 13(52): 299–317.
- Shevtsova M (2002) Appropriating Pierre Bourdieu's champ and habitus for a sociology of stage productions. *Contemporary Theatre Review* 12(3): 35–66.
- Shilling C (1991) Educating the Body: Physican Capital And The Production of Social Inequalities. *Sociology* 25(4): 653–672.
- Shilling C (1993) *The Body and Social Theory*. London: SAGE.
- Shilling C (2007) Sociology and the body: Classical traditions and new agendas. *Sociological Review* 55(SUPPL. 1): 1–18.
- Shiner L (2001) *La invención del arte. Una historia cultural*. Barcelona, Buenos Aires, México: Paidós.
- Siebert S and Wilson F (2013) All work and no pay: Consequences of unpaid work in the creative industries. *Work, Employment and Society* 27(4): 711–721.
- Simmel G (1977) Digresión sobre el extranjero. In: *Sociología: Estudios sobre las formas de socialización. Tomo 2*, Madrid: Revista de Occidente, pp. 716–722.
- Simón PI (2004) Dirección escénica y principios estéticos en la compañía de los Mininger. *ADE-Teatro* (100): 177–184.
- Simons H (2011) *Estudio de caso: teoría y práctica*. Madrid: Morata.
- Skeggs B (2004) *Class, Self, Culture*. London and New York: Routledge.
- Smith A (2014) Old Fieldwork, New Ethnography: Taking the Stories Out of the Bag. *Qualitative Inquiry* 20(5): 699–708.
- Smith C and McKinlay A (2009a) Creative Industries and Labour Process Analysis. In: Smith C and McKinlay A (eds), *Creative Labour. working in the creative industries*, New York:

- Palgrave Macmillan, pp. 3–28.
- Smith C and McKinlay A (2009b) Creative Labour: Content, Contract and Control. In: Smith C and McKinlay A (eds), *Creative Labour. working in the creative industries*, New York: Palgrave Macmillan, pp. 29–50.
- Smith V (1997) New Forms of Work Organization. *Annual Review of Sociology* 23: 315–339. Available from: <https://www.jstor.org/stable/pdf/2952554.pdf>.
- Snyder BA (2011) Expressive Art Therapy Techniques: Healing the Soul Through Creativity. *The Journal of Humanistic Education and Development* 36(2): 74–82.
- Somers MR (2005) Let them Eat Social Capital: Socializing the Market versus Marketizing the Social. *Thesis Eleven* 81(1): 5–19.
- Sontag S (1972) The Double Standard of Aging. *Saturday Review of the Society* 39: 29–38.
- Sosa A (2019) La inducción analítica como método sociológico desde una perspectiva histórica. *Cinta moebio* 64: 11–30.
- Sosniak LA (1985) Learning to be a concert pianist. In: Bloom B (ed.), *Developing talent in young people*, New York: Ballantine Books, pp. 19–67.
- Spencer DC (2009) Habit(us), body techniques and body callusing: An ethnography of mixed martial arts. *Body and Society* 15(4): 119–143.
- Spencer H (1896) *Principles of Sociology*. New York: Appleton.
- Spinella S (2013) El mapa teatral porteño. *Teritorio Teatral* 9(5). Available from: <https://docplayer.es/68351236-El-mapa-teatral-porteno-1-sergio-spinella-iuna-unsm.html>.
- Stacey J and Suchman L (2012) Animation and Automation – The Liveliness and Labours of Bodies and Machines. *Body & Society* 18(1): 1–46. Available from: <http://journals.sagepub.com/doi/10.1177/1357034X11431845>.
- Stanislavski C (1989) *An actor prepares*. New York: Roudedge/Theatre Arts Books.
- Stanislavski KS (2011) *La construcción del personaje*. Madrid: Alianza Editorial.
- Stebbins RA (1962) A Theory of the Jazz Community *. *The Sociological Quarterly* 9(3): 318–331.
- Strasberg L (1990) *Un sueño de pasión. El desarrollo del método*. Barcelona: Icaria Editorial S.A.
- Strauss A and Corbin J (1998) *Basics of Qualitative Research*. 2nd ed. London: SAGE Publications Ltd.
- Stryker S (2008) From Mead to a Structural Symbolic Interactionism and Beyond. *Annual Review of Sociology* 34(1): 15–31.
- Syssoyeva KM and Proudfit S (eds) (2013) *Collective Creation in Contemporary Performance*. New York: Palgrave Macmillan.
- Tajfel H (1969) Cognitive aspects of prejudice. *Journal of Biosocial Sciences* Supplement(1): 173–191.
- Taylor SJ and Bogdan R (1994) *Introducción a los métodos cualitativos de investigación*. Barcelona: Ediciones Paidós.

- Thornhill R and Gangestad SW (1999) Facial attractiveness. *Trends in Cognitive Sciences* 3(12): 452–460.
- Thornhill R and Grammer K (1999) The Body and Face of Woman: One Ornament that Signals Quality? *Evolution and Human Behaviour* 20: 105–120.
- Throsby D (1994) The Production and Consumption of the Arts: A View of Cultural Economics. *Journal of Economic Literature* 32(1): 1–29.
- Throsby D (2009) La situación económica cambiante de los artistas del espectáculo. In: Colomer J and Garrido A (eds), *La economía del espectáculo: una comparación internacional*, Barcelona: Bissap Consulting S.L. - Cuadernos Gescénic, pp. 103–118.
- Throsby D and Zednik A (2011) Multiple job-holding and artistic careers : Some empirical evidence. *Cultural Trends* 10(1): 9–24.
- Tobío C (2012) Cuidado e identidad de género. De las madres que trabajan a los hombres que cuidan. *Revista Internacional de Sociología* 70(2): 399–422.
- Torns T (2005) De la imposible conciliación a los permanentes malos arreglos. *Cuadernos de Relaciones Laborales* 23(1): 15–33.
- Torns T (2008) El trabajo y el cuidado: cuestiones teórico-metodológicas desde la perspectiva de género. *Empiria. Revista de metodología de ciencias sociales* 15: 53–73.
- Torres AF (1987) *Documentos sobre el Teatro Independiente Español*. Torres AF (ed.), Madrid: Ministerio de Cultura: INAEM - Colección Teoría Escénica.
- Torres Sarmiento GP (2014) Esquema, imagen, conciencia, y representación corporal: mirada desde el movimiento corporal humano. *CES Movimiento y Salud* 2(2): 80–88.
- Trebilcock A (2011) Relaciones laborales y gestión de recursos humanos: visión general. In: *Enciclopedia de Salud y Seguridad en el trabajo*, Gestión y Política, pp. 253–276. Available from: <http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/TextosOnline/EnciclopediaOIT/tomo1/21.pdf>.
- Trinidad A, Carrero V and Soriano RM (2006) *Teoría fundamentada 'Grounded Theory'. La construcción de la teoría a través del análisis interpretacional*. Madrid: Centro de Investigaciones Sociológicas. Cuadernos Metodológicos nº37.
- Tyler M and Abbott P (1998) Chocs Away: Weight watching in the contemporary airline industry. *Sociology* 32(3): 433–450.
- Tyler M and Hancock P (2001) Flight Attendants and the Management of Gendered 'Organizational Bodies'. In: Backett-Milburn K and McKie L (eds), *Constructing Gendered Bodies*, New York: Palgrave Macmillan.
- Übersfeld A (1989) *Semiótica Teatral*. Madrid: Cátedra/Universidad de Murcia.
- Umney C (2016) The labour market for jazz musicians in Paris and London : Formal regulation and informal norms. *Human Relations* 69(3): 711–729.
- Umney C and Kretsos L (2014) Creative labour and collective interaction: the working lives of young jazz musicians in London. *Work, Employment & Society* 28(4): 571–588. Available from: <http://wes.sagepub.com/cgi/doi/10.1177/0950017013491452>.
- Unión de Actores (2018) Tarifas 2018 Teatro. Comunidad de Madrid. Madrid. Available from: <http://www.uniondeactores.com/images/web/adjuntos/convenios-y->

- tarifas/20180703_Tabla_Tarifas_Minimas_Actores_Teatro_2018.pdf.
- Ursell G (2000) Television production: issues of exploitation, commodification and subjectivity in UK television labour markets. *Media Culture & Society* 22(6): 805–825.
- Valles MS (1999) *Técnicas Cualitativas de Investigación Social. Reflexión metodológica y práctica profesional*. Madrid: Editorial Síntesis, S.A.
- Van den Berg P, Paxton SJ, Keery H, et al. (2007) Body dissatisfaction and body comparison with media images in males and females. *Body Image* 4: 257–268.
- Vecchio RP (2000) Negative emotion in the workplace. *International Journal of Stress Management* 7(3): 161–179.
- Veiga I (2010) La Construcción de las Relaciones de Género en el Teatro Andaluz Contemporáneo. Universidad de Granada. Available from: <http://digibug.ugr.es/bitstream/handle/10481/4926/18673144.pdf;jsessionid=E3C0412A8C678112AF19DC5B26048F0D?sequence=1>.
- Veiga I (2014) *Informe de igualdad en las artes escénicas : análisis de la programación y equipos directivos del CDN . Temporada 2013-2014*. Madrid. Available from: http://www.clasicasymodernas.org/wp-content/uploads/2017/02/Informe-de-igualdad-en-las-artes-escénicas-Análisis-del-CDN-temporada-2013_2014.pdf.
- Verbrugge LM (1977) The Structure of Adult Friendship Choices Stable. *Social Forces* 56(2): 576–597. Available from: <https://www.jstor.org/stable/2577741>.
- Vidal-Naquet P (2004) *El espejo roto. Tragedia y política en Atenas en la Grecia Antigua*. Madrid: Abada Editores, S.L.
- Vieites MF (2013) La construcción de la pedagogía teatral como disciplina científica. *Revista Española de Pedagogía* (256): 493–508.
- Vieites MF (2015) Percy Mackaye, el teatro y el sujeto. Un pionero de la democracia cultural. *Cuadernos de Música, Artes Visuales y Artes Escénicas* 10(2).
- Vieites MF (2016) Trabajo Social y teatro: considerando las intersecciones. *Cuadernos de Trabajo Social* 29(1): 21–31.
- Wacquant L (1993) Pugs at Work: Bodily Capital and Bodily Labour among Professional Boxers. *Body & Society* 1(1): 65–93.
- Wacquant L (2014a) *Homines in Extremis* : What Fighting Scholars Teach Us about Habitus. *Body & Society* 20(2): 3–17. Available from: <http://journals.sagepub.com/doi/10.1177/1357034X13501348>.
- Wacquant L (2014b) Putting Habitus in its Place: Rejoinder to the Symposium. *Body & Society* 20(2): 118–139. Available from: <http://journals.sagepub.com/doi/10.1177/1357034X14530845>.
- Wainerman C and Sautu R (2011) *La trastienda de la investigación*. Buenos Aires: Manantial.
- Wainwright SP, Williams C and Turner BS (2006) Varieties of habitus and the embodiment of ballet. *Qualitative Research* 6(4): 535–558.
- Walsh K and Gordon JR (2008) Creating an individual work identity. *Human Resource Management Review* 18: 46–61.
- Warhurst C, Nickson D, Witz A, et al. (2000) Aesthetic Labour in Interactive Service Work: Some

- Case Study Evidence from the 'New' Glasgow. *The Service Industries Journal* 20(3): 1–18.
- Warhurst C, Eikhof D and Haunschild A (2008) *Work Less, Live More?* London: Palgrave Macmillan.
- Warr P and Clapperton G (2010) *The Joy of Work?: Jobs, Happiness, and You*. London and New York: Routledge. Taylor & Francis Group.
- Waskul D and Vannini P (2006) Introduction: The Body in Symbolic Interaction. In: *Body/Embodiment : Symbolic Interaction and the Sociology of the Body.*, Aldershot: Ashgate, pp. 1–18.
- Weber M (1988) *La Ética Protestante y el Espíritu del Capitalismo*. Colección. Pérez JN (ed.), Madrid: ISTMO S.L.
- Weinberg MS and Williams CJ (2010) Bare bodies: Nudity, gender, and the looking glass body. *Sociological Forum* 25(1): 47–67.
- Weisberg RW (1995) *Creatividad: el genio y otros mitos*. Barcelona: Lábor.
- Wilcox S (1997) Age and Gender in Relation to Body Attitudes. *Psychology of Women Quarterly* 21(4): 549–565. Available from: <http://journals.sagepub.com/doi/10.1111/j.1471-6402.1997.tb00130.x>.
- Wilkinson-Weber CM (2012) An anthropologist among the actors. *Ethnography* 13(2): 144–161.
- Willis P and Trondman M (2000) Manifesto for Ethnography. *Ethnography* 1(1): 5–16.
- Wing-Fai L, Gill R and Randle K (2015) Getting in, getting on, getting out? Women as career scramblers in the UK film and television industries. *Sociological Review* 63(S1): 50–65.
- Wittel A (2001) Toward a Network Sociality. *Theory Culture & Society* 18(6): 51–76.
- Wittkower R and Wittkower M (1988) *Nacidos bajo el signo de Saturno. Genio y temperamento de los artistas desde la Antigüedad hasta la Revolución Francesa*. Madrid: Cátedra.
- Witz A, Warhurst C and Nickson D (2003) The labour of aesthetics and the aesthetics of organization. *Organization* 10(1): 33–54. Available from: <http://search.proquest.com.molly.ruc.dk/docview/218630897?pq-origsite=summon>.
- Wolf S (1994) Talking About Pornography, Talking About Theatre: Ethnography, Critical Pedagogy, and the Production of 'Educated' Audiences of Etta Jenks in Madison. *Theatre Research International* 19(1): 29–36.
- Wolkowitz C (2006) *Bodies at Work*. London: SAGE Publications.
- Wouters C (1989) The Sociology of Emotions and Flight Attendants: Hochschild's Managed Heart. *Theory, Culture & Society* 6(1): 95–123.
- Wright Mills C (1951) *White Collar: The American Middle Classes*. New York: Oxford University Press.
- Wrzesniewski A, Mccauley C, Rozin P, et al. (1997) Jobs, Careers, and Callings: People's Relations to Their Work. *Journal of Research in Personality* 33(31): 21–33.
- Xanthopoulou D, Bakker AB, Demerouti E, et al. (2009) Work engagement and financial returns: A diary study on the role of job and personal resources. *Journal of Occupational and Organizational Psychology* 82(1): 183–200.

- YProductions (2009) *Innovación en cultura. Una aproximación crítica a la genealogía y usos del concepto*. Madrid: Traficantes de Sueños. Creative Commons. Available from: <https://www.traficantes.net/sites/default/files/pdfs/Innovación en cultura-TdS.pdf>.
- Zafra R (2017) *El Entusiasmo. Precariedad y trabajo creativo en la era digital*. Barcelona: Editorial Anagrama, S. A.
- Zahi K and Poláček R (2013) *Improving the representation of self-employed women with professional and managerial tasks*. Available from: http://genet.csic.es/sites/default/files/documentos/biblioteca/Brochure_Femanet_EN4-2.pdf.
- Zarrilli P (2012) '... presence ...' as a question and emergent possibility. A case study from the performer's perspective. In: Giannachi G, Kaye N, and Shanks M (eds), *Archaeologie of Presence. Art, Performance and the Persistence of Being*, New York and London: Routledge. Taylor & Francis Group, pp. 119–151.
- Zarrilli PB (2002) *Acting (Re)considered. A theoretical and practical guide*. 2nd ed. Zarrilli P (ed.), New York and London: Routledge. Taylor & Francis Group. Available from: <https://archive.org/details/ActingReconsidered.PhilipZarrilli/page/n7>.
- Zarrilli PB (2009) *Psychophysical Acting. An intercultural approach after Stanislavski*. London and New York: Routledge. Taylor & Francis Group.
- Zhang Z and Zeng Z (2014) Knowledge expertise and mass amateurization on internet-based knowledge markets. *Proceedings - 2nd International Conference on Enterprise Systems, ES 2014*: 136–141.
- Zheng J and Chan R (2014) The impact of 'creative industry clusters' on cultural and creative industry development in Shanghai. *City, Culture and Society*, Elsevier Ltd 5(1): 9–22. Available from: <http://dx.doi.org/10.1016/j.ccs.2013.08.001>.
- Zinko R and Rubin M (2015) Personal reputation and the organization. *Journal of Management and Organization* 21(2): 217–236.
- Znaniecki F (1934) *The method of sociology*. New York: Farrar & Rinehart.

ANEXOS

ANEXO 1: Guion de entrevista a informantes clave

I. DATOS SOCIOBIOGRÁFICOS: Nombre /Descripción del puesto actual: funciones y el tiempo que lleva ocupándolo

II. DESCRIPCIÓN DE LA INSTITUCIÓN:

(En la página siguiente se detallan los puntos específicos que se abordaron en esta parte de la entrevista dependiendo de la institución a la que pertenece el o la informante)

III. COOPERACIÓN CON OTRAS REDES SOCIALES Y ECONÓMICAS

- Con AISGE, SGAE, asociaciones de empresarios, sindicatos, academia y otras redes.
- Dentro de España – Comunidades Autónomas
- En general hay bastante coordinación o no?

IV. CONTEXTO JURÍDICO

- Convenios salariales - Impuestos
- Subvenciones
- Régimen General de Artistas - Cotización
- Permisos para salas y demás
- Empresas vs Asociaciones Culturales (diferencias, ventajas e inconvenientes)
- Políticas Públicas en cultura

V. CONTEXTO GENERAL DE LA PRODUCCIÓN TEATRAL

- Evolución del contexto y la institución en los últimos años
- Descripción de las principales formas de producción teatral ahora
- Comparación con otros modelos de producción

VI. ACTORES Y ACTRICES / COMPAÑÍAS

- Contacto con actores y actrices / compañías: frecuencia y perfiles
- Principales problemas con los que se encuentran: (Entrada al mundo profesional, Intermittencia. Plataformas desde las que crear, Expectativas de jubilación/paro).
- Desigualdad en cuestiones de género u otras
- (Des)conocimiento de sus derechos

VII. PERSPECTIVA DE FUTURO

- Estatuto del Artista / Ley de teatro de ámbito estatal
- Principales reivindicaciones de la institución
- Cómo le gustaría que fuera vs Cómo cree que va a ser

II. DESCRIPCIÓN DE LAS INSTITUCIONES:

1. INAEM:

- Plan General de Teatro (2011)
 - Presencia Social (Medios de Comunicación)
 - Formación de Públicos – modelo educativo
 - Profesionalización – Marco jurídico para condiciones laborales
 - Fomento investigación y estabilidad
- Funcionamiento de las líneas de Actuación:
 - Gestión Directa de Proyectos
 - Convocatoria de Ayudas
- Perfiles que suelen recibir las ayudas y evolución

2. FUNDACIÓN SGAE

- Ámbito de actuación (miembros/audiovisual vs escénico)
- Características:
 - ¿Cómo se financia la SGAE? ¿Hay subvenciones?
 - Financiación y promoción que da la Fundación: Perfil de los beneficiarios
 - Función investigación y ayuda sólo o también presión
- Evolución de la Fundación desde sus inicios – Plan Director 2013-2016

3. FUNDACIÓN AISGE

1. Ámbito de actuación (miembros, proporción del mundo audiovisual y otros)
2. Funciones:
 - a. AISGE (derechos jurídicos) – Fundación AISGE (ayudas)
 - b. Área Asistencial (sanitaria, mayores, individualizada, fondo de solidaridad, familia)
 - c. Promocional (cursos, exposiciones, visitas y encuentros).

4. UNIÓN DE ACTORES

3. Evolución y perfil los actores implicados
4. Objetivos: Presión vs Promoción
5. Acción sindical (negociación colectiva, unidad de acción, vigilancia del cumplimiento), acción política y servicios.
6. Comisiones (Acción Sindical, Cultura, Comunicación, Economía, Igualdad)

5. APTEM Y FAETEDA

- Evolución y perfil los organismo implicados

- Objetivos: Fomentar la industrialización, modernización, potenciación y vertebración del sector teatral en España
- Mercartes, Escenium Pentación, Latina, Bellas Artes y Mérida

6. ARTEMAD

- Evolución y perfil de las compañías implicadas
- Objetivos: mejorar condiciones, representación y reconocimiento, presupuestos justos, potenciar circuitos e investigación
- Madferia: ¿Exhibición o intercambio comercial?

7. RED ESPAÑOLA DE TEATROS

- Características:
 - Financiación de la red. Qué es público y qué patrocinado
 - Perfil de las compañías y obras escogidas
 - Sólo empresas y cooperativas
 - Función de distribución o también presión
 - Diferencias entre municipios grandes y pequeños
- Evolución de la red desde sus inicios en el 2000

8. RED DE TEATROS DE LA COMUNIDAD DE MADRID

- Características:
 - Diferencias entre municipios grandes y pequeños
 - Financiación de la red. Compañías sólo por caché
 - Perfil de las compañías y obras escogidas
 - Sólo empresas y cooperativas
 - Función de distribución o también presión
- Evolución de la red con sus 25 años de historia

9. RED DE SALAS ALTERNATIVAS

- Evolución de las salas alternativas desde el informe de 2011
- Proyectos:
 - Organizar circuito
 - Bolsa de Programación
 - Proyecto Magalia
 - Muestra de la Red
 - XXII Congreso de la Red. Barcelona. Previsto octubre 2015.
 - Plan de Acción 2012-2015

10. CENTRO DRAMÁTICO NACIONAL

- Objetivos:
 - Creación de dramaturgia contemporánea actual, sobre todo españoles

- También compañías invitadas
- Difusión mediante estrenos y giras, también coproducciones
- Promoción de creadores españoles aquí y en el exterior
- Búsqueda de excelencia artística
- Iniciativas didácticas y sensibilización de nuevos públicos.
- Función de producción – exhibición, formación. ¿Grupo de presión?
- Política de precios (partida y entradas)

11. REAL ESCUELA SUPERIOR DE ARTE DRAMÁTICO

- (Modelo empleado en la entrevista a Ángel Martínez Roger y a Nieves Pérez Abad)
- Características:
 - Qué perfiles hacen la asignatura?
 - Hay seguimiento de sus casos?
 - Función académica o también presión?
- Evolución de la asignatura en los últimos años.

12. MICRO TEATRO POR DINERO

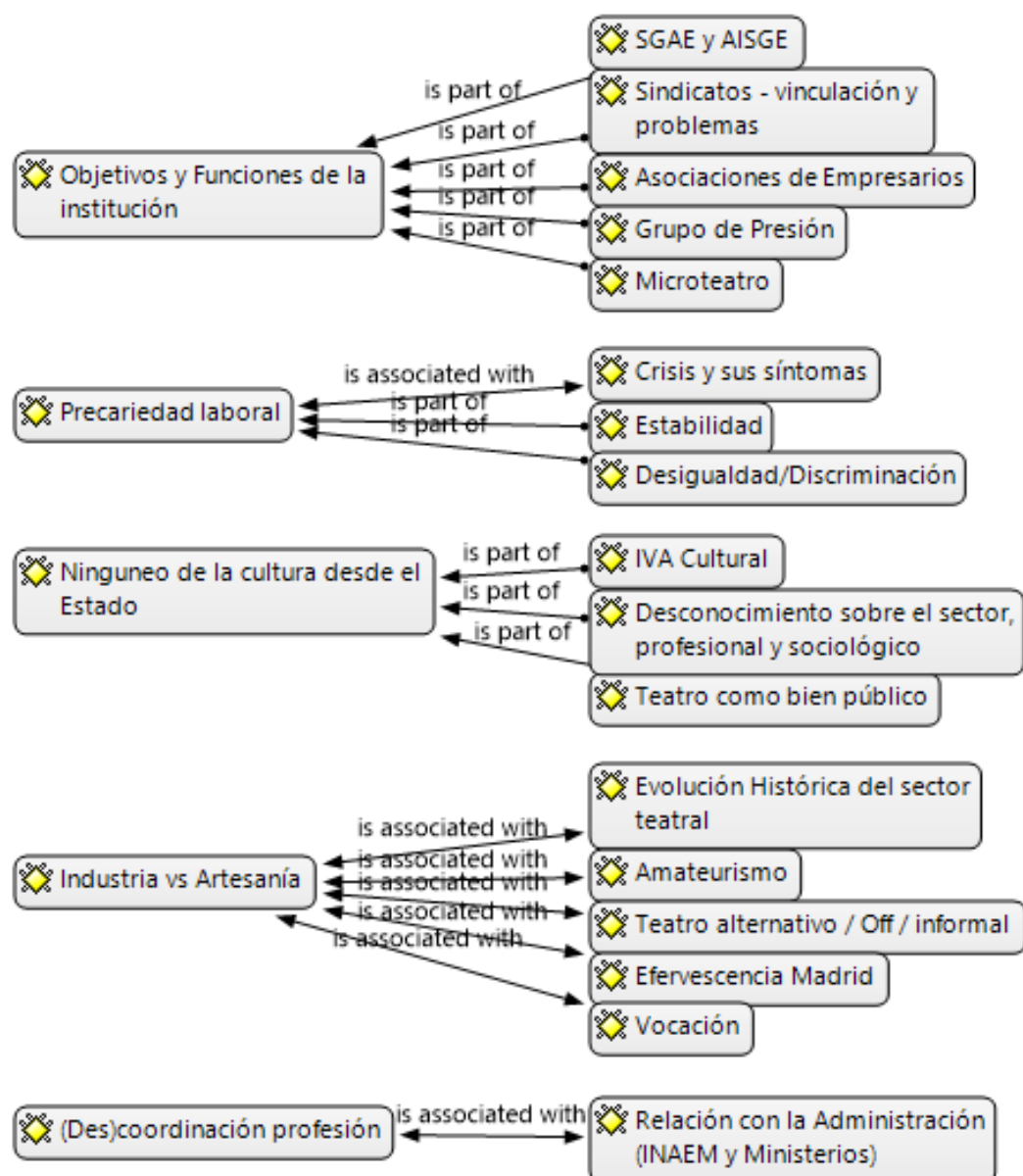
- Cómo y por qué surge la idea en 2009
- Perfil de los actores implicados
- Objetivos: ¿Por dinero?

13. ACADEMIA DE LAS ARTES ESCÉNICAS DE ESPAÑA

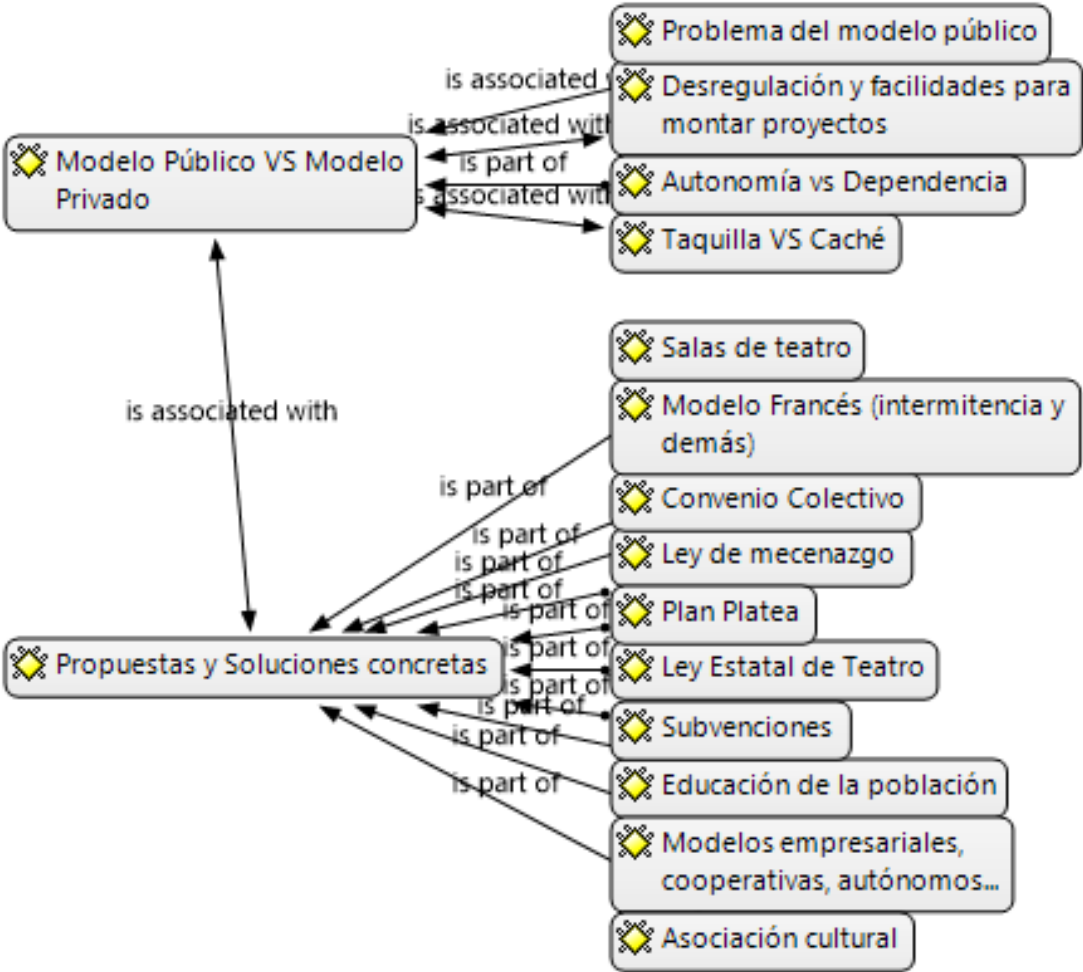
- Origen: ¿por qué no se pudo antes?
- Financiación: SGAE – Asociación o Fundación
- Objetivos – Razón Poética: Potenciar el valor, promoción, difusión, intercambio, investigación, premios
- Cuatro departamentos: Régimen Interno, Estudios y Actividades, Económico y Premios y Distinciones.
- Revista

ANEXO 2: Árboles conceptuales de la 1ª fase de entrevistas

2.1 Códigos de descripción del sector:



2.2 Códigos sobre propuestas de cambio y recomendaciones del sector



ANEXO 3: Guion para entrevistas a actores y actrices

BLOQUE I – BIOGRAFÍA LABORAL

- Socialización en teatro – ¿decisión para entrar? ¿Estudios?
- Entrada al empleo – ¿salto a la profesionalización?
- Trayectoria profesional (comparativa entre momentos)
 - ¿Evolución y continuidad?
 - Tipo de tareas y consecuencias (Hombres vs Mujeres)
 - ¿Hay períodos de intensidad vs períodos sin trabajo?

BLOQUE II – CONSTRUCCIÓN DE SUBJETIVIDADES

- Gestión de los tiempos – ¿Cómo son los tiempos en el trabajo (un día normal)?
- Efecto sobre relaciones personales (grupo de pares, pareja y familia)
 - Intermitencia, intensificación, horarios, movilidad
 - ¿Dentro y fuera del trabajo? ¿Comprensión sobre el sector?
 - Autonomía, competitividad y celos vs Apoyo, ayuda y consejo
- (Des)igualdad (ligado a familia)
 - Conciliación – ¿Reparto de trabajo de cuidados? ¿Hijos de gira? ¿Sentimiento de culpa por no cumplir en el hogar? ¿Dejar el teatro para dedicarse al hogar?
 - ¿Hay igualdad en el mundo del teatro? ¿Ha percibido alguna forma de acoso?
- Construcción de identidad – ¿Cualquiera puede hacerlo? Talento vs trabajo
 - Implicación y compromiso – ¿Qué trabajo harían gratis y por qué? ¿Se ha planteado cambiar de trabajo? ¿Importancia de la vocación?
 - ¿La formación y el trabajo te ha cambiado?
 - ¿Autodefinición como actor/actriz cuando se presenta? ¿Te diferencia?
 - Interpelaciones externas y estereotipos
- Construcción de corporalidad – ¿Has ido a algún casting? ¿Cómo eliges las fotos?
 - ¿Tu cuerpo te condiciona? ¿Responde a algún tipo de personaje? ¿Qué modelo de cuerpo funciona mejor?
 - ¿Tu voz te condiciona? ¿Más o menos que el cuerpo? ¿Y otras capacidades físicas (baile, canto, acrobacias...)?
 - ¿Has tenido que adelgazar o engordar? ¿La visibilización de los cuerpos es diferente para hombres y mujeres (ej. Desnudos)?

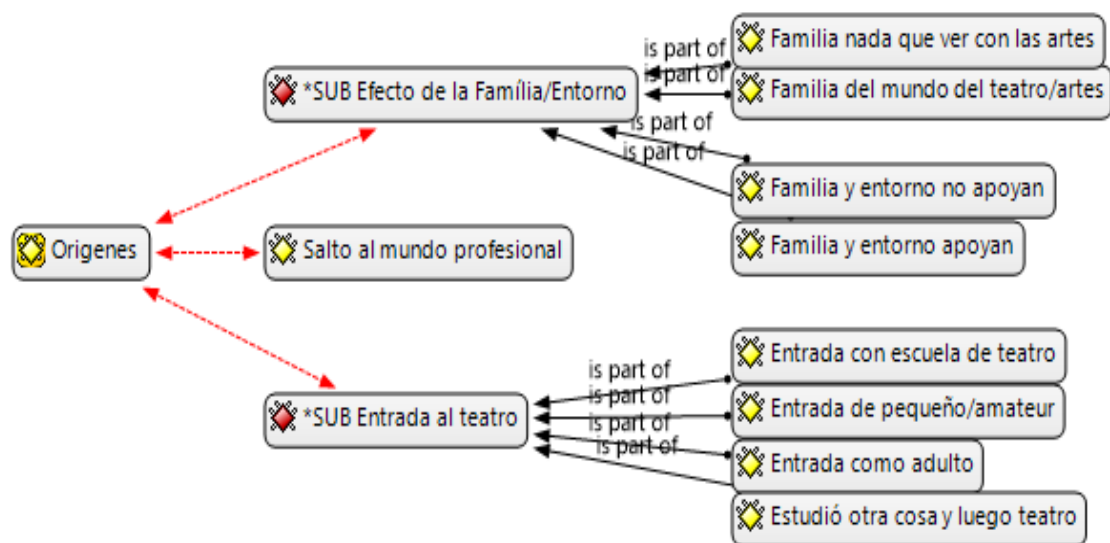
BLOQUE III: DESCRIPCIÓN DEL TRABAJO

- Configuración inicial: ¿Cómo surge un proyecto? ¿Cómo se conforma el equipo?
- Descripción de la ocupación – Tipos y reparto de tareas. Especialización. Remuneración económica. Descripción de un día de trabajo.
- Vinculación a instituciones – Sindicatos y patronal. Subvenciones y ayudas.
- Condiciones laborales: Tipos de empresa y contrato. Conocimiento de sus derechos. Impacto de la crisis.

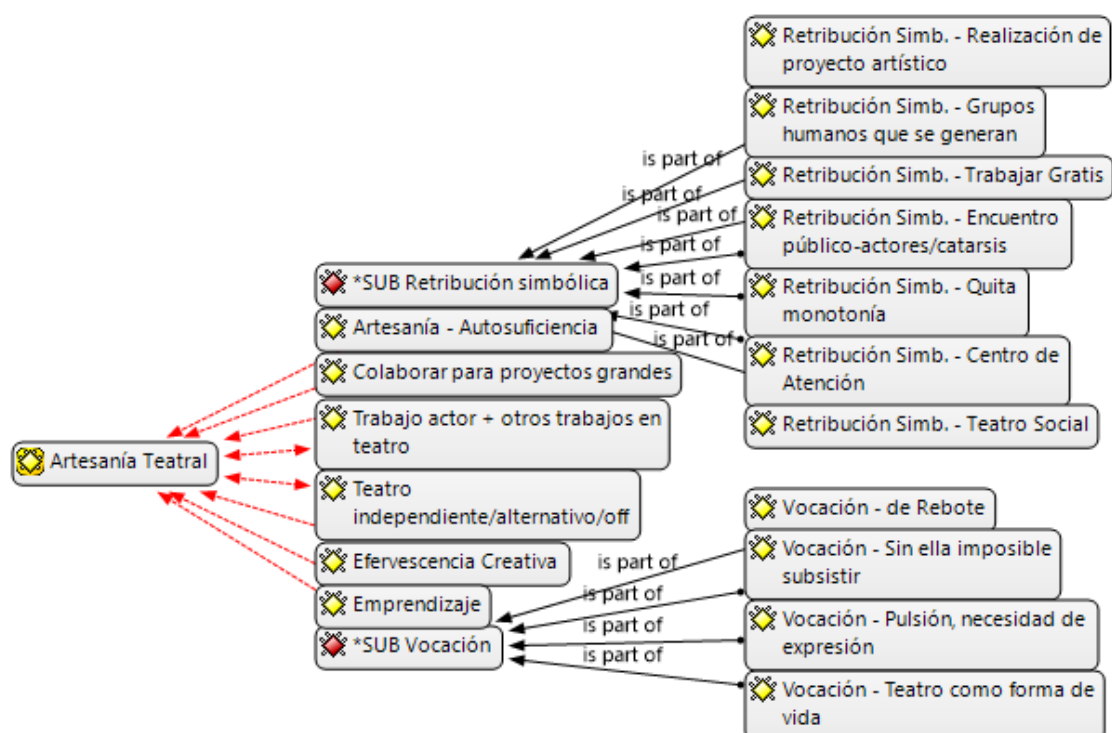
- Ley de Igualdad: ¿hay personajes que pueden ser interpretados por hombres y mujeres? ¿Importante introducir perspectiva de género? ¿Qué políticas de igualdad conoce? Opinión sobre cuotas.
- Perspectivas de futuro – ¿Cómo le gustaría que fuese el sector vs cómo será en 5 años?
- Recompensas de la ocupación – Ingresos, prestigio, oportunidades de ascenso, autonomía, satisfacción personal. ¿Vale la pena todo para trabajar?

ANEXO 4: Árboles conceptuales de la 2ª fase de entrevistas

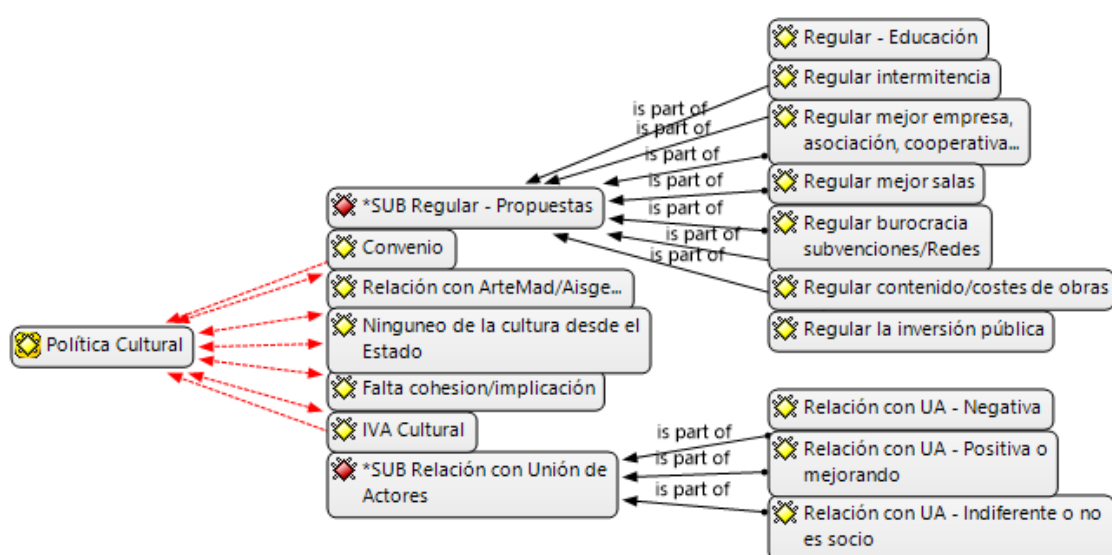
4.1 Biografía Laboral



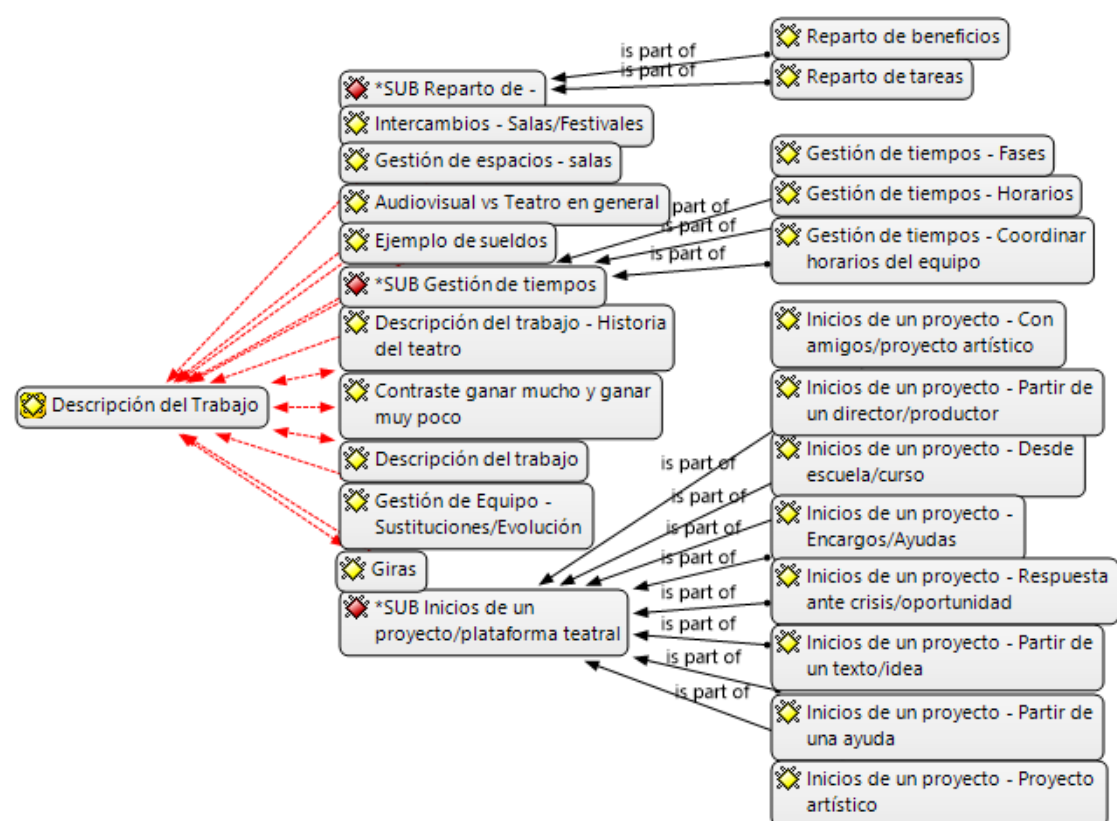
4.2 Artesanía Teatral



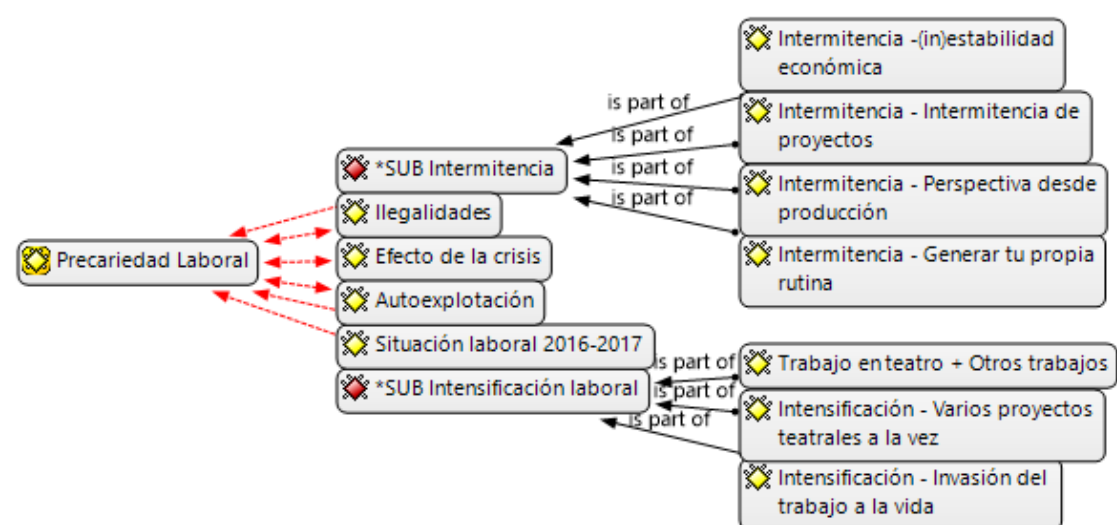
4.3 Política Cultural



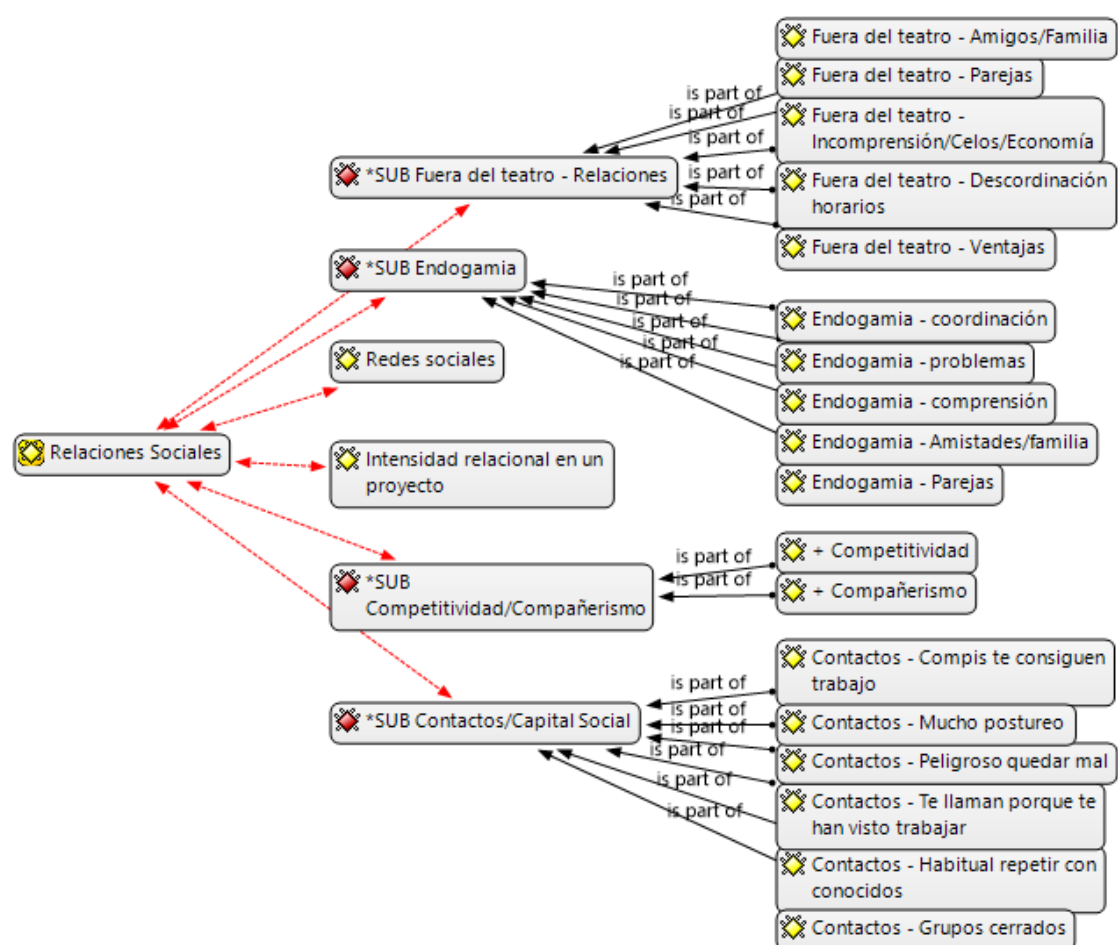
4.4 Descripción del Trabajo



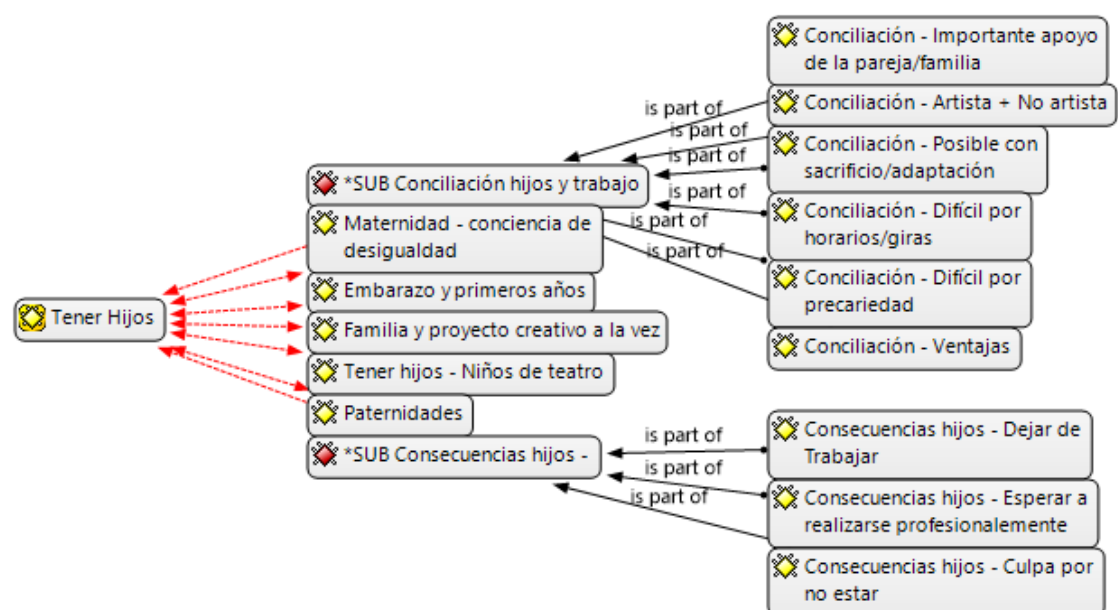
4.5 Precariedad Laboral



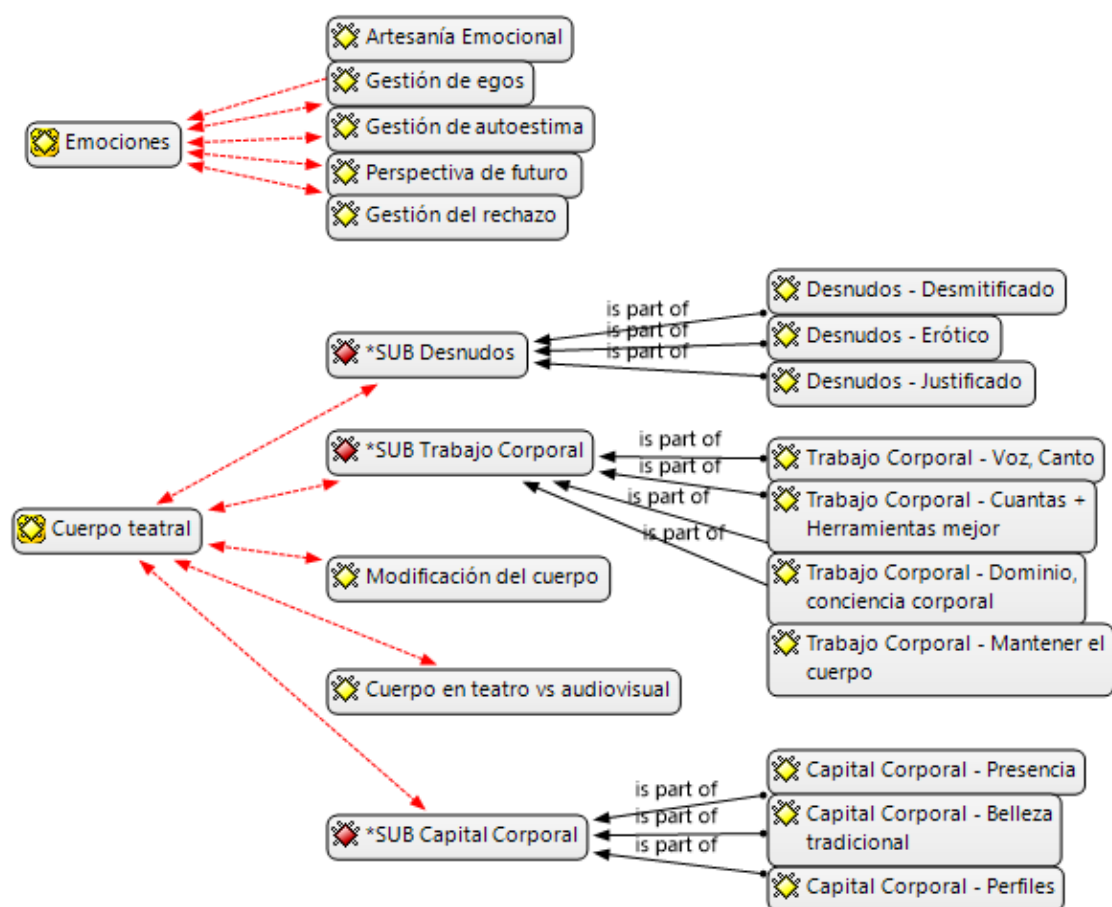
4.6 Relaciones Sociales



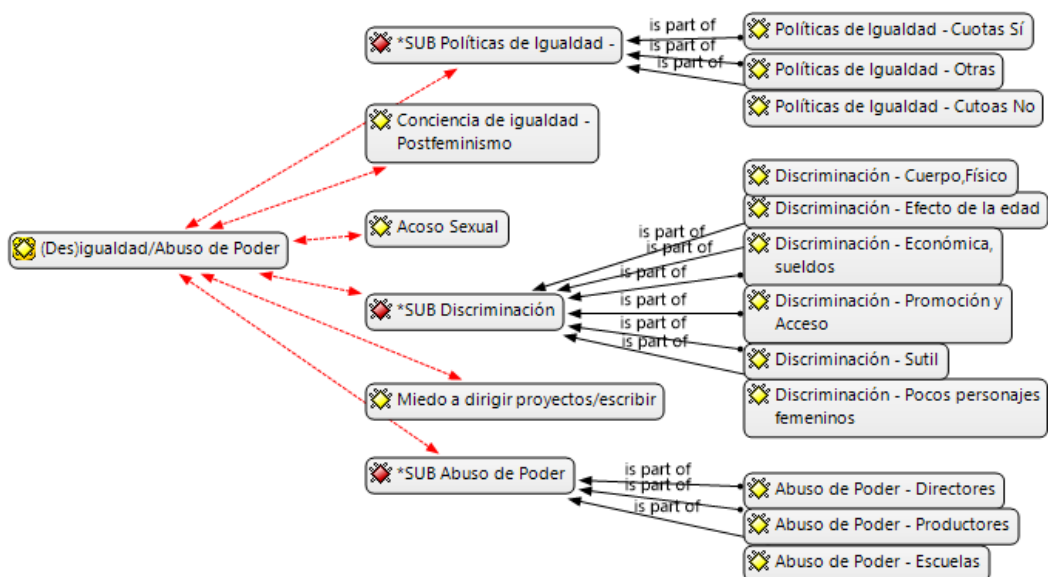
4.7 Conciliación familiar-laboral



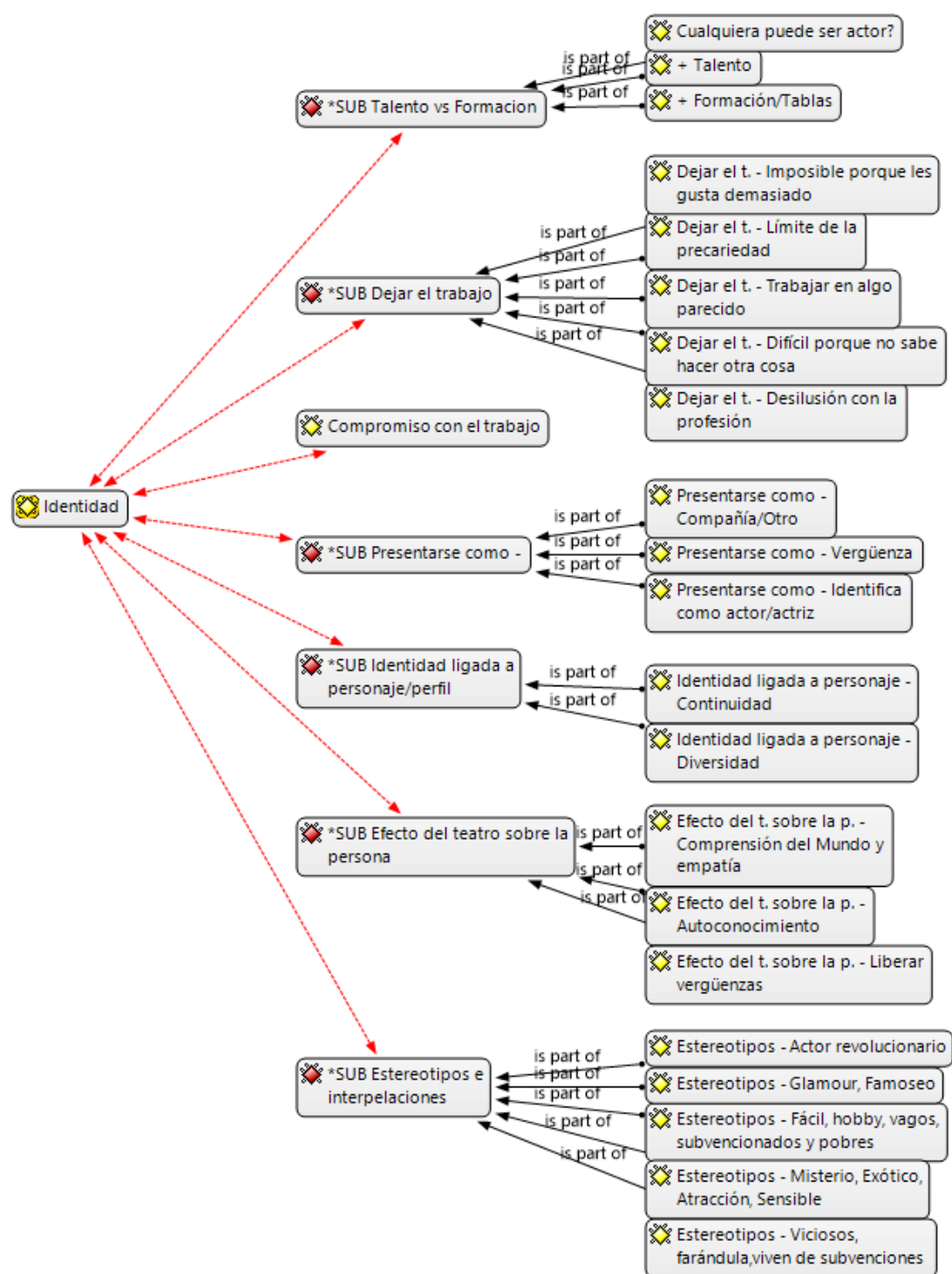
4.8 Cuerpo Dramático



4.9 Desigualdad y abuso de poder



4.10 Construcción de la identidad profesional



ANEXO 5: TABLAS SOBRE ANÁLISIS CUANTITATIVOS DEL SECTOR TEATRAL

5.1 indicadores del gasto público en cultura

Tabla I:
Gasto Total en Cultura por Tipo de Administración (En miles de euros)

	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Administración del Estado	749.900	784.321	879.918	990.823	1.075.338	1.135.273	1.050.642	956.931	772.443	629.722	679.470	672.320	662.627
Administración Autonómica	1.329.338	1.465.596	1.807.454	1.976.378	2.128.971	2.046.369	1.769.059	1.482.593	1.273.763	1.071.06	1.035.499	1.080.935	1.054.331
Administración Local	2.690.967	2.925.049	3.244.712	3.623.324	3.906.526	3.836.844	4.042.551	3.396.862	X	2.725.907	X	3.017.421	X

Tabla II:
Gasto liquidado en “Cultura” por la Comunidad de Madrid (En miles de euros)

	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Administración Autonómica C. de Madrid	151.594	160.973	203.415	214.497	190.502	179.176	111.707	118.667	115.864	82.695	80.175	81.516	86.605

Tabla III:
Gasto liquidado en “Artes Plásticas y Escénicas” por la Administración General del Estado (En miles de euros)

	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Administración General del Estado	121.224	118.996	133.584	147.272	171.219	165.738	162.261	148.464	124.755	101.911	134.346	136.590	134.419

Tabla IV:

Gasto autonómico liquidado en "Artes Plásticas y Escénicas" y "Teatro" (en miles de euros)

	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Gasto en "Artes Plásticas y Escénicas" de la Administración Autonómica Total	302.144	383.723	428.451	484.591	498.400	497.661	423.381	352.011	304.994	229.685	235.815	244.827	251.395
Gasto en "Artes Plásticas y Escénicas" de la Comunidad de Madrid	79.329	82.132	86.366	70.952	70.503	67.242	54.512	51.985	51.222	36.317	36.150	36.326	40.592
Gasto en "Teatro" por la Administración Autonómica Total	132.706	155.399	156.972	144.199	176.250	158.080	143.486	140.559	122.695	97.284	102.865	109.873	114.211

Tabla V:

Gasto en "Artes Escénicas" por la Administración Local (valores absolutos en euros)

	2010	2011	2012	2013	2014
Entidades Locales	275.519	225.979	177.164	166.557	187.411
Ayuntamientos	193.465	173.543	137.614	131.822	151.659
Diputaciones, Consejos y Cabildos	89.038	57.914	43.190	37.220	35.690

5.2 Indicadores sobre la evolución del panorama teatral en la Comunidad de Madrid (2003-2017)

Tabla VI:

Número de Representaciones, Espectadores y Recaudación de espectáculos teatral en la Comunidad de Madrid

	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Representaciones	12.274	14378	15051	16.440	17.184	17562	17.456	17.121	16.688	15.014	15.047	15.155	15.274	15.394	15.551
Espectadores de teatro (miles)	2972	3025	3535	4231	4266	4308	4.311	4.052	3.679	3.584	3.566	4.184	4.232	4.265	4.311
Recaudación de teatro (en miles de euros)	57095	65615	76154	97.536	96.108	94812	103.793	99.161	94.136	91.675	88.472	96.142	101.531	103.065	104.174

Tabla VII:

Compañías de teatro y Alumnado matriculado en “Arte dramático” en la Comunidad de Madrid (valores absolutos)

	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Compañías de Teatro	478	615	565	651	654	725	759	775	733	649	659	784	824	859	962
Alumnado	1483	1551	1596	1607	1705	1779	1872	2019	2092	2177	2221	2275	2352	2431	2531

Tabla VIII:

Espacios escénicos estables de teatro (valores absolutos)

	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Total	1.452	1.529	1.382	1.447	1.539	1.506	1.518	1.528	1.621	1.605	1.490	1.546	1.569	1.630	1.656
C. Madrid	185	201	216	227	237	242	244	244	248	250	240	243	270	279	284